NR 15(I)

IZ Policy Papers

Instytut Zachodni
West-Institut
Institute for Western Affairs

Tendencje w wykorzystaniu czasu pracy w państwach wysoko rozwiniętych na początku XXI wieku

Tomasz Budnikowski

IZ Policy Papers

W serii ukazały się:

Nr 1(I)
Historia i pamięć: masowe przesiedlenia 1939-1945-1949

Nr 2 (I)
Odradzanie się społeczeństwa obywatelskiego. Rozwój poskiego trzeciego sektora w latach 1989-2008

Nr 3(I)
Międzynarodowa solidarność. Operacje pokojowe ONZ -NATO -UE

Nr 4 (I)
Polska i Niemcy w Unii Europejskiej (2004-2009). Główne problemy i wyzwania

Nr 5(I)
Przyszłość NATO – trudne decyzje

Nr 6(I)
Mocarstwowe aspiracje Niemiec w Europie XXI wieku: realia i perspektywy (Raport z badań)

Nr 7(I)
Stany Zjednoczone wobec kryzysów regionalnych – aspekt transatlantycki

Nr 8(I)
Dynamika niemieckiej opinii publicznej. Wizerunek Polski i Polaków w Niemczech

Nr 9 (I)
Dynamika niemieckiej opinii publicznej. Pozycja partii politycznych na podstawie sondaży i wyników wyborów do parlamentów krajowych (2011-2012)

Nr 10 (I)
Europa w strategii Baracka Obamy (2009-2012)

Nr 11 (I)
Polityka polonijna w ocenie jej wykonawców i adresatów

Nr 12 (I)
Polacy i Niemcy wobec przyszłości Unii Europejskiej. Aspekty gospodarcze

Nr 13 (I)
Polityki pamięci i dyskursy pamięci w 100-lecie wybuchu I wojny światowej

Nr 14(I)
Niemiecki system kształcenia obywatelskiego. Wnioski dla Polski

Tomasz Budnikowski

Tendencje w wykorzystaniu czasu pracy w państwach wysoko rozwiniętych na początku XXI wieku

Instytut Zachodni

Seria wydawnicza: „IZ Policy Papers" nr 15(I)

Redakcja serii: Joanna Dobrowolska-Polak (red. naczelna)
Marta Götz
Marcin Tujdowski

Monografia powstała w ramach projektu badawczego
pt. „Tendencje zmian w wykorzystaniu czasu pracy
w państwach wysoko rozwiniętych"
finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki
na podstawie decyzji nr 2011/03/B/HS4/03871.

Opracowanie redakcyjne: Anna Murawska
Koncepcja graficzna: Ewa Wąsowska

© Copyright by Instytut Zachodni

Poznań 2015 (wersja elektroniczna)
Poznań 2015 (wersja drukowana)

Wydawca: INSTYTUT ZACHODNI
61-854 Poznań, ul. Mostowa 27
tel. 61 852 76 91
tel 61 852 28 54 (wydawnictwo)
fax 61 852 49 05
e-mail: wydawnictwo@iz.poznan.pl
www.iz.poznan.pl

ISBN 978-83-61736-55-4

Spis treści

Wstęp 7
Tydzień pracy 9
Praca w godzinach nadliczbowych 21
Praca w niepełnym wymiarze czasu 49
Zatrudnienie w ograniczonym czasie pracy 77
Praca skrócona 85
Konta czasu pracy 102
Wcześniejsza emerytura
czy wydłużenie wieku aktywności zawodowej? 118
Urlop wypoczynkowy 137
Skracanie czasu pracy a wielkość produkcji 140
Podsumowanie 148
Wykaz tabel 152
Spis wykresów 154
Bibliografia 155

WSTĘP

Dyskusja na temat znaczenia czasu pracy rozpoczęła się wraz z burzliwym rozwojem kapitalizmu w połowie XIX wieku. O wadze problemu świadczy fakt, iż głos w dyskusji zabierali z jednej strony antysystemowo zorientowani ekonomiści i socjaliści, a z drugiej – ówcześni papieże. Przyspieszony postęp techniczny, z jakim mamy do czynienia od kilku dziesięcioleci, wywołał ożywioną dyskusję na temat roli czynnika pracy w procesie wzrostu gospodarczego. Coraz większe znaczenie pracooszczędnych technologii przy jednoczesnym upowszechnieniu technik informatycznych, a także wzrost ceny siły roboczej pociągają za sobą pewien spadek zapotrzebowania na pracę. Istotne zdają się też być strukturalne przemiany w gospodarce polegające na przemieszczaniu się siły roboczej między sektorami. Proces ten, obserwowany od wielu dziesięcioleci, uległ w ostatnim czasie wyraźnemu przyspieszeniu.

Towarzyszy mu ustawiczny wzrost znaczenia czasu wolnego, zauważalny przede wszystkim w krajach wysoko rozwiniętych. Kolejnym czynnikiem wpływającym w istotny sposób na kształtowanie się czasu pracy staje się wzmożona dążność do zharmonizowania pracy zawodowej z obowiązkami wobec rodziny. Badania prowadzone w krajach wysoko rozwiniętych wskazują, że w subiektywnym odczuciu obywateli do kluczowych czynników decydujących o jakości życia należy jakość wykonywanej pracy. Obok pewności zatrudnienia elementem wysuwającym się na czoło jest czas pracy. Trzeba przy tym rozróżnić kilka kategorii. Czym innym bowiem jest czas pracy wynikający z przepisów prawa, a czymś innym jego wymiar ustalony w trakcie uzgodnień prowadzonych przez pracodawców i przedstawicieli organizacji pracowniczych w ramach rozmów taryfowych. Odgrywają one bardzo istotną rolę w organizacji pracy w niektórych państwach, w innych zaś ich znaczenie jest marginalne lub wręcz żadne. Badając dynamikę czasu pracy trzeba pamiętać o konieczności rozróżnienia jego rzeczywistego i pożądanego przez pracowników wymiaru.

Podejmując badania nad dynamiką czasu pracy nie można zapominać, że równolegle do procesu jego skracania mamy do czynienia z dążnością do jego wydłużania. Praktyką niemalże wszystkich krajów wysoko rozwiniętych jest wzrost popularności nadgodzin. Nowym elementem, który ze szczególnym nasileniem pojawił się w ostatnich dwóch dziesięcioleciach, stał się proces uelastycznienia czasu pracy. Ma on swoje pozytywne aspekty zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Na szczególną uwagę zasługuje tu możliwość zharmonizowania pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Często stosowanym w tym kontekście rozwiązaniem są indywidulane konta czasu pracy.

Wzrost elastyczności czasu pracy idzie w parze z odchodzeniem od tradycyjnego zatrudnienia na normalnym etacie na czas nieokreślony. Przechodzenie na zadaniowy tryb pracy może jednak często pociągać za sobą wydłużenie czasu pracy w stosunku do dotychczas panujących standardów.

Podejmując próbę analizy tych tendencji nie należy zapominać, że proces skracania czasu pracy przebiega różnymi drogami. Metody jego ograniczania można generalnie podzielić na dwa typy. Do pierwszego zalicza się działania mieszczące się w kompetencji partnerów układów zbiorowych, polegające na:

- skracaniu tygodnia pracy,
- ograniczaniu współczynnika zmianowości oraz liczby nadgodzin,
- wzroście znaczenia pracy w niepełnym wymiarze czasu,
- wydłużaniu rocznego urlopu.

Drugi typ działań leży w kompetencji państwa i obejmuje:

- wydłużanie okresu obowiązkowego kształcenia i zapewnienie urlopu wypoczynkowego,
- obniżanie granicy wieku emerytalnego.

Tendencje te odzwierciedlają obserwowany w rozwiniętych społeczeństwach wzrost znaczenia czasu wolnego oraz różnego rodzaju pozazawodowych przejawów ludzkiej aktywności. Warto się zastanowić, jaki wpływ na rzeczywisty czas pracy mają różne sposoby jego ograniczenia. Na szczególną uwagę zasługują: skracanie tygodnia pracy, rola nadgodzin, postępujące wydłużanie urlopu czy praca na niepełnym etacie.

Istotnym aspektem badanego zagadnienia są także różnice, jakie w tempie i sposobie zmiany czasu pracy zachodzą między kobietami i mężczyznami. Znaczenia nabierają w tym kontekście preferencje artykułowane odnośnie do czasu pracy. Zbadania wymaga to, na ile skracanie czasu pracy jest następstwem dobrowolnej decyzji zatrudnionego, a na ile jest efektem wymuszenia.

Przedmiotem niniejszej analizy są zmiany, jakie w wykorzystaniu czasu pracy zaszły w ostatnich dziesięcioleciach. Podstawową bazą statystyczną będą opracowania *OECD* oraz Eurostatu. Egzemplifikacji wybranych procesów czy funkcjonowania konkretnych instrumentów polityki rynku pracy posłużą przykłady zaczerpnięte z praktyki gospodarczej głównych państw wysoko rozwiniętych. Zwrócono przy tym uwagę, aby były wśród nich zarówno te, w których stopień uregulowania rynku pracy jest szczególnie znaczący jak i te, w których mamy do czynienia z jego zliberalizowaną formą. Stąd też czytelnik znajdzie zarówno ilustracje zaczerpnięte z życia gospodarczego Niemiec i Francji, jak i Wielkiej Brytanii i Stanów Zjednoczonych.

Tydzień pracy

Najbardziej spektakularnym sposobem ograniczania czasu pracy jest niewątpliwie skracanie tygodniowego obowiązkowego pensum. Działania zmierzające do realizacji tego celu były jednym z zasadniczych kierunków działań klasy robotniczej niemalże od zarania funkcjonowania dziewiętnastowiecznego kapitalizmu. Starania ta wspieranie były zarówno przez czołowych przedstawicieli partii socjalistycznych i socjaldemokratycznych ówczesnej Europy, jak i główne postaci Kościoła katolickiego. Na uwagę zasługuje tu przede wszystkim encyklika Leona XIII *Rerum novarum*. Po raz pierwszy w historii ten oficjalny dokument papieski poświęcony został niemalże wyłącznie tzw. kwestii robotniczej. Papież nie precyzując jeszcze górnej granicy tygodniowego czasu pracy stwierdzał jednak: „praca dzienna nie powinna wykraczać poza liczbę godzin dozwoloną przez siły ludzkie"[1].

Przełomowym zdarzeniem w walce o prawa pracownicze było powstanie w 1919 r. Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP, ang. *International Labour Organization*, *ILO*). Już w tym samym roku przyjęła ona konwencję poświęconą czasowi pracy. Dokument ten, oznaczony później nr 1, zobowiązywał państwa sygnatariuszy do przyjęcia uregulowań ograniczających czas pracy do 8 godzin dziennie lub 48 w wymiarze tygodniowym. Konwencja odnosiła się do firm przemysłowych (*industrial undertaking*) dość szczegółowo określając, jaka działalność jest przedmiotem jej zainteresowania. I tak wymieniono tu przede wszystkim te pola działalności ludzkiej, gdzie praca była szczególnie uciążliwa, jak górnictwo czy kamieniołomy, a także inne sposoby wydobywania surowców mineralnych oraz przemysł przetwórczy i wytwarzanie energii elektrycznej. Konwencja odnosiła się jednak także do zatrudnionych w budownictwie, przy budowie linii kolejowych i drogowych, w portach, gazownictwie, a także w transporcie kolejowym, drogowym i śródlądowym, stoczniach i składach magazynowych. Zarówno w firmach prywatnych, jak i publicznych czas pracy nie powinien przekraczać 8 godzin w ciągu dnia i 48 tygodniowo. Restrykcje nie obejmowały jednak wszystkich pracujących. Ograniczenia nie dotyczyły firm, w których zatrudnieni byli jedynie członkowie rodziny, a także osób wykonujących funkcje kierownicze lub nadzorcze. Konwencja dopuszczała także inne odstępstwa od przyjętych zasad. Jeśli w konsekwencji panujących zwyczajów, obowiązującego prawa czy też ustaleń między przedstawicielami pracodawców i pracowników w jednym lub wielu dniach tygodnia czas pracy jest krótszy niż 8 godzin, to

[1] Leon XII, *Rerum novarum* 1891, punkt 33, www.nonpossumus.pl/encykliki/Leon_XIII/rerum-novarum.

w innych dniach tygodnia czas pracy może być dłuższy. To wydłużenie nie mogło jednak przekraczać jednej godziny. Warto podkreślić, że konwencja nie spotkała się z entuzjastycznym przyjęciem państw członkowskich. Jako pierwsza w 1920 r. podpisała ją Grecja. W latach dwudziestych poprzedniego stulecia na taki gest zdecydowało się jeszcze dziesięć innych, często dość egzotycznych państw: Indie (1921), Myanmar (1921), Pakistan (1921), Rumunia (1921), Bułgaria (1922), Austria (1924), Włochy (1924), Belgia (1926), Francja (1927), Hiszpania (1929). W późniejszym okresie spośród obecnych państw Unii Europejskiej do konwencji w różnych latach przystąpiły także: Litwa, Luksemburg, Łotwa, Malta, Portugalia, Republika Czeska i Słowacja. Konwencji nie podpisały m.in. Japonia, Chiny, Stany Zjednoczone i Australia. Nie wszystkie kraje, które przystąpiły do konwencji, doprowadziły do końca procedury jej przyjęcia przez wewnętrzny system prawny. Z taką sytuacją mamy do czynienia w Austrii, Francji, Łotwie, Nowej Zelandii i we Włoszech. Na koniec 2013 r. pierwsza konwencja MOP obowiązuje formalnie jedynie w 47 spośród 185 państw członkowskich.

Kolejnym krokiem podjętym przez Organizację, zmierzającym do uregulowania czasu pracy, była konwencja nr 30 z 1930 r. W odróżnieniu od pierwszego dokumentu przyjętego jedenaście lat wcześniej regulowała ona to zagadnienie w odniesieniu do osób zatrudnionych w handlu i biurach (*commerce and offices*). Art. 1 stanowi, że „niniejsza Konwencja ma zastosowanie do personelu następujących przedsiębiorstw niezależnie od tego, czy są one publiczne czy prywatne:

a) przedsiębiorstw handlowych, łącznie z pocztą, telefonem i telegrafem oraz służbą handlową wszelkich innych przedsiębiorstw;

b) przedsiębiorstw i służb administracyjnych, w których zatrudnieni pracownicy zajmują się głównie pracą biurową;

c) zakładów posiadających charakter zarówno przemysłowy jak i handlowy z wyjątkiem przypadków, gdy uznane są one jako zakłady przemysłowe. W każdym kraju, właściwa władza ustali z jednej strony, jakie zakłady uznaje się za zakłady handlowe i zakłady, których główna działalność opiera się na pracy biurowej, a z drugiej strony zakłady przemysłowe i rolne"[2].

Podobnie jak w konwencji nr 1 także i tutaj postanowiono, że czas pracy nie będzie mógł przekraczać 48 godzin tygodniowo i 8 dziennie. O ile w miarę zrozumiałe jest, że z postanowień wyłączono osoby pracujące w szpitalach i różnego rodzaju zakładach opiekuńczych oraz przedsiębiorstwach widowiskowych i rozrywkowych, o tyle pewne zdziwienie musi budzić fakt, że nie dotyczy ona „także hoteli, restauracji, pensjonatów, klubów, kawiarń oraz

[2] www.mop.pl/doc/html/konwencje/k030.html (27.02.2014).

innych zakładów o podobnym charakterze" (art. 1). Podobnie jak konwencja z 1919 r. regulująca, jak wspomniano, czas pracy w przemyśle, także i ta nie spotkała się ze zbyt entuzjastycznym przyjęciem państw członkowskich. W latach trzydziestych ubiegłego wieku podpisało ją 10 państw: Bułgaria (1932), Hiszpania (1932), Austria (1933), Urugwaj (1933), Meksyk (1934), Nikaragua (1934), Chile (1935), Finlandia (1936), Kuba (1936). Wśród sygnatariuszy brak (poza Luksemburgiem) czołowych państw wysoko rozwiniętych. Postanowienia konwencji obowiązują jedynie w grupie 27 państw członkowskich. Wśród sygnatariuszy konwencji brak także Polski.

Masowe bezrobocie będące następstwem Wielkiego Kryzysu z pierwszej połowy lat trzydziestych ubiegłego wieku sprawiło, że zdecydowano się na przygotowanie kolejnej konwencji zmierzającej do ograniczenia czasu pracy. Spodziewano się, że może to w przyszłości zapobiec powtórzeniu się kryzysu na tak masową skalę. Przyjęta w 1935 r. przez MOP konwencja oznaczona numerem 47 nosi tytuł: „Czterdziestogodzinny tydzień pracy" (*Forty-Hour Week*). Przed drugą wojną światową przyjęła ją jedynie Nowa Zelandia. Do końca zaś 2013 r. uczyniło to jedynie 14 innych państw, spośród najbardziej rozwiniętych: Australia, Korea Południowa oraz Finlandia, Norwegia i Szwecja. Polska nie podpisała tego porozumienia.

Fakt, iż znaczna część państw członkowskich MOP nie zdecydowała się na przystąpienie do tych konwencji, a pewna ich grupa ich nie ratyfikowała, nie zmienia w niczym sytuacji, że niemalże po stu latach od wypracowania pierwszego z tych dokumentów i 80 lat po przyjęciu kolejnych dwóch ośmiogodzinny czas pracy stał się standardem obowiązującym przynajmniej w krajach wysoko rozwiniętych.

Na tym jednak nie poprzestano. Na 46. sesji MOP odbywającej się w 1962 r. w Genewie przyjęto kolejny dokument formułujący pewne kierunki pożądanych zmian czasu pracy. Nie ma on formy konwencji, a jedynie, jak wskazuje tytuł, zaleceń: „Zalecenia odnośnie do ograniczenia czasu pracy" (*Reduction of Hours of Work Recommendation*). W pierwszym punkcie dokumentu czytamy, że każde państwo członkowskie powinno określić i realizować własną politykę zmierzającą do progresywnego skracania czasu pracy. Winno się to odbywać poprzez stosowanie metod adekwatnych do warunków i praktyk przyjętych w danym kraju. Skracaniu czasu pracy nie może jednak, jak czytamy w punkcie 4, towarzyszyć obniżka wynagrodzenia pracowniczego. Na uwagę zasługuje niewątpliwie punkt 5 rekomendacji, w którym autorzy zobowiązują państwa, w których tydzień pracy przekracza 48 godzin, do podjęcia natychmiastowych kroków zmierzających do wprowadzenia standardowych limitów czasu pracy.

Tego typu apel był reakcją na sytuację w wielu państwach ówczesnego Trzeciego Świata, gdzie warunki pracy pozostawiały jeszcze bardzo wiele do życzenia. Autorzy formułują jednak istotne oczekiwania także w odniesieniu do państw, w których ustawowy czas pracy wynosi 48 godzin w tygodniu lub nawet mniej. Także w tym przypadku, jak wskazano w punkcie 5, celowe jest podjęcie wzmożonych kroków mających na celu ograniczenie długości czasu pracy.

Trzeba tu podkreślić, że inicjatywy podejmowane na rzecz skracania czasu pracy przez MOP wpisywały się w szeroko pojęte działania na rzecz praw człowieka. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka przyjęta przez ONZ w 1948 r. w paragrafie 23 stwierdza, że „każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru pracy, do odpowiednich i zadowalających warunków pracy". W następnym zaś autorzy poszli krok dalej. Czytamy tu, że „każdy człowiek ma prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy".

Jako że z natury rzeczy przełomowy skądinąd dokument ONZ o prawach człowieka nie może regulować czasu pracy, istotniejsze znaczenie należy przypisać ustaleniom przyjętym w tym zakresie przez MOP. One jednak z kolei, na co już wskazywano, nie mają mocy obowiązującej w większości państw wysoko rozwiniętych. Mimo to jednak przez cały okres powojenny obserwujemy postępujący proces skracania tygodniowego czasu pracy.

Co więcej, następne dziesięciolecia znaczone wzmożonym postępem technicznym z jednej strony i determinacją organizacji związkowych z drugiej sprawiły, że górna granica czasu pracy nie przekracza najczęściej 40 godzin tygodniowo. Przejście na pięciodniowy tydzień pracy oznaczało przy tym, że dopuszczalny czas przebywania w miejscu zatrudnienia nie przekraczał 8 godzin, a więc limitu przyjętego w konwencjach w 1919 i 1930 r. W większości firm na terenie państw członkowskich *OECD* uregulowano to w ten sposób, że to pracownik sam decyduje o czasie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy. W Europie najczęściej jest to 9 rano i 17 po południu. Nieco inaczej wygląda to w Stanach Zjednoczonych, gdzie rozpiętość bywa większa; waha się od godziny 6 do 18. W pierwszych latach nowego stulecia 2/3 Amerykanów ma wyznaczony ośmiogodzinny czas pracy od poniedziałku do piątku. W przypadku Australii odsetek ten wynosi 71%, Japonii 69%, a Nowej Zelandii 63%. Ten sam wskaźnik obliczony w 2009 r. dla wszystkich państw Unii Europejskiej kształtował się na poziomie 67%. 1% obywateli Unii Europejskiej zatrudnionych było w systemie pracy zmianowej a 26% pracowało przynajmniej jedną niedzielę w miesiącu[3].

[3] *Working time in the twenty-first century*, International Labour Organization, Geneva 2011, s. 43.

Trzeba przy tym zaznaczyć, że zmiany tygodniowego wymiaru czasu pracy są zarówno skutkiem uregulowań prawnych, jak i efektem ustaleń zapisanych w umowach zbiorowych. Partnerami pracodawców w tego typu negocjacjach są przedstawiciele organizacji pracowniczych. Dzieje się tak w sytuacji postępującego spadku ich popularności. Ostatnie dziesięciolecia ujawniają wyraźny spadek ich liczebności. W latach 1990-2010 tendencję tę można było obserwować w niemalże wszystkich krajach *OECD*. Jedynym wyjątkiem była Hiszpania. Na uwagę zasługuje tradycyjne wysoki stopień „uzwiązkowienia" w krajach skandynawskich. Na drugim biegunie lokują się Stany Zjednoczone, Francja oraz państwa Europy Wschodniej (por. tabela 1).

Tabela 1
Popularność związków zawodowych w krajach Unii Europejskiej w 2013 r. (jako odsetek pracowników należących do organizacji związkowych)

Kraj	Stopień uzwiązkowienia	Kraj	Stopień uzwiązkowienia
Finlandia	70	Słowenia	24
Dania	69	Bułgaria	20
Szwecja	68	Portugalia	19
Cypr	55	RFN	19
Malta	51	Holandia	18
Belgia	50	Węgry	17
Luksemburg	37	Słowacja	17
Włochy	36	Republika Czeska	17
Chorwacja	35	Hiszpania	16
Rumunia	33	Polska	15
Irlandia	33	Łotwa	13
Austria	28	Litwa	10
Wielka Brytania	26	Francja	8
Grecja	25	Estonia	8

Źródło: „Gazeta Wyborcza" 3-4 sierpnia 2013, s. 8.

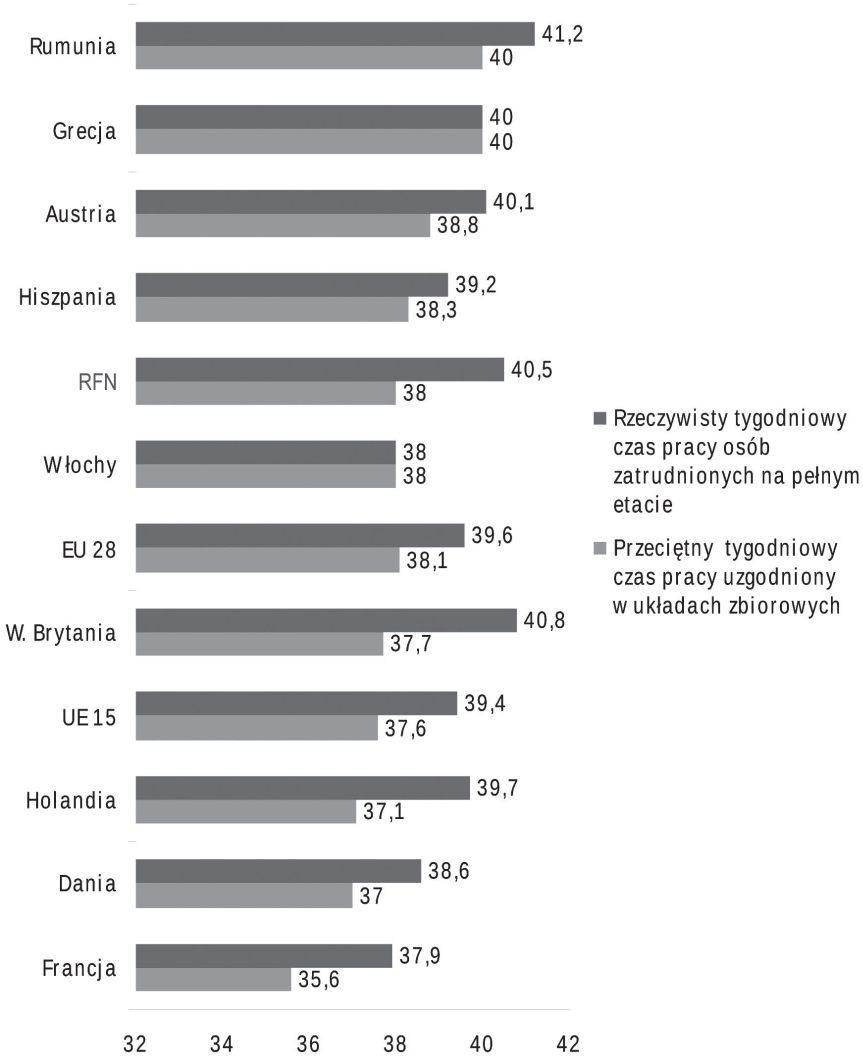
Liczebność organizacji związkowych nie jest jednak, jak się okazuje, czynnikiem wpływającym na ograniczenie zasięgu umów zbiorowych. O ile w Stanach Zjednoczonych odgrywają one znikomą rolę, o tyle są również kraje, gdzie mimo niewielkiej popularności organizacji pracowniczych grupowe porozumienia odnośnie do płac i czasu pracy są bardzo istotne. Z taką sytuacją mamy do czynienia m.in. we Francji, gdzie umowami zbiorowymi objętych jest aż 90% zatrudnionych, czy w Hiszpanii, gdzie wskaźnik ten jest niższy zaledwie o parę punktów procentowych[4].

Na szczególną uwagę zasługuje przy tym fakt, że ustalony w trakcie rozmów taryfowych czas pracy wyznacza jakby nieprzekraczalną granicę. Rzeczywisty czas pracy bowiem jest na ogół wyraźnie krótszy (por. wykres 1). O ile w przypadku Hiszpanii różnica ta wynosiła jedynie 2,3%, w Rumunii 3,0% i Austrii 3,3%, o tyle w Holandii sięgała 7,0%, a w Wielkiej Brytanii aż 8,2%. Jedynie w dwóch krajach członkowskich Unii Europejskiej rzeczywisty tygodniowy czas pracy pokrywał się z tym rzeczywiście przepracowanym.

[4] *OECD Employment Outlook 2012*, Paris 2012, s. 136.

Wykres 1

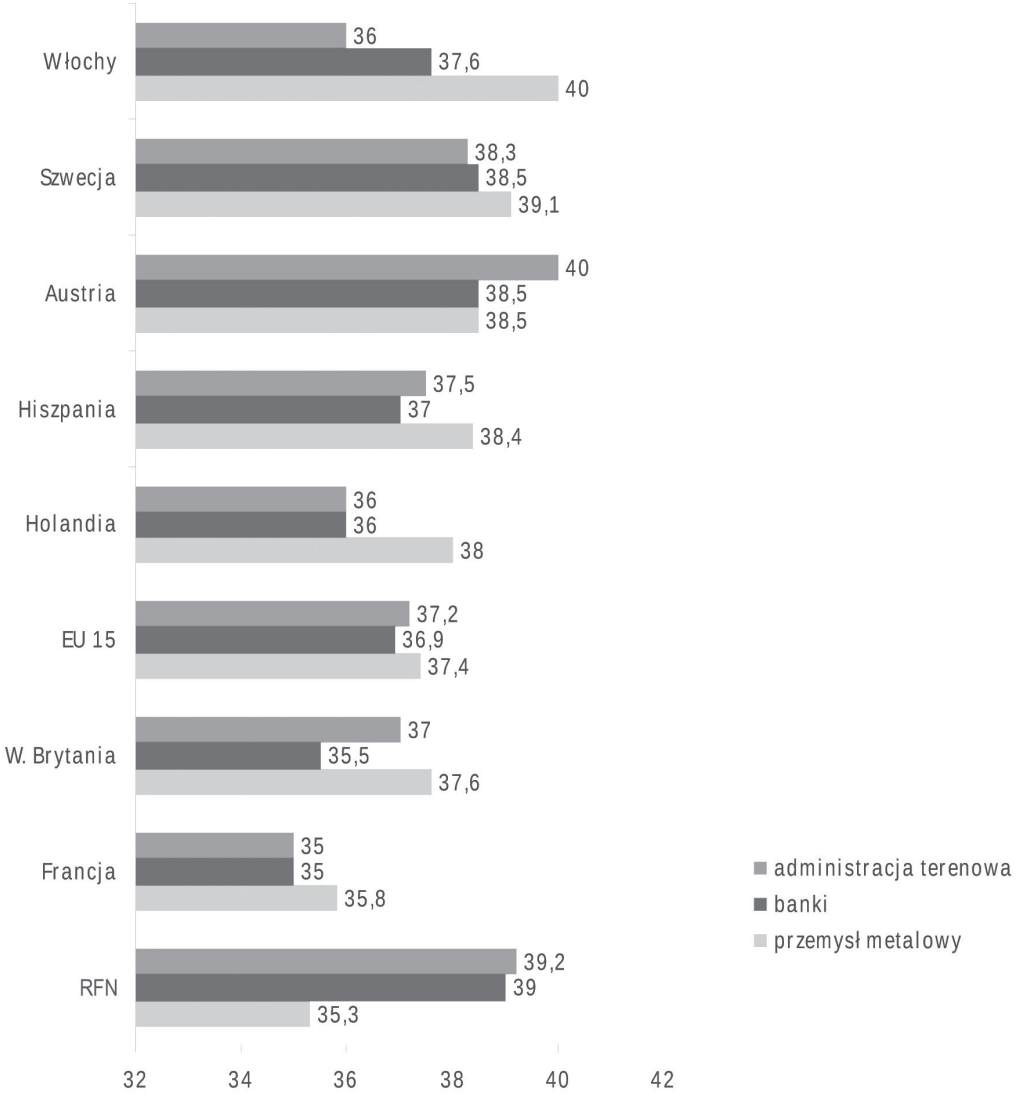
Tygodniowy czas pracy ustalony w ramach układów zbiorowych i czas rzeczywiście przepracowany w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2012 r. (w godzinach)



Źródło: Developments in collectively agreed working time 2012, eiroline. european industrial relations observatory on-line, s. 3 i 12, www.eurofound.europa.eu.

Niniejsza analiza nie może oczywiście abstrahować od różnic, jakie występują między poszczególnymi sektorami gospodarki. Brak tu jednoznacznej prawidłowości (wykres 2).

Wykres 2
Porównanie tygodniowego czasu pracy ustalonego w ramach umów zbiorowych w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2012 r. (w godzinach)



Źródło: *Developments in collectively agreed working time 2012*, eiroline. european industrial relations observatory on-line, s. 5, 6 i 8, www.eurofound.europa.eu.

Wynegocjowana długość czasu pracy w przemyśle metalowym, bankach i administracji terenowej nie wykazuje większych różnic w poszczególnych

krajach Unii Europejskiej. Na uwagę zasługują jednak niewątpliwie istotne różnice między Włochami i Niemcami. Dotyczą one relatywnie bardzo krótkiego czasu pracy w przemyśle metalowym w tym drugim kraju. Może to wynikać w dużej mierze z bardzo silnej pozycji działających w tej branży związków zawodowych. Tradycją niemieckiego życia gospodarczego jest m.in. to, iż coroczne rozmowy taryfowe rozpoczynają się zawsze w tej branży. Ustalenia poczynione w trakcie rozmów między pracodawcami z jednej strony i działaczami *IG Metall* z drugiej stanowią punkt wyjścia dla uzgodnień w innych segmentach życia gospodarczego[5]. Istotną rolę odgrywa też bez wątpienia wysoki poziom wydajności pracy, wynikający zarówno z dominacji zaawansowanych technik wytwarzania, jak i znacznego udziału wielkich przedsiębiorstw w przemyśle tego kraju. Nieco inaczej wygląda sytuacja we Włoszech, gdzie tak jak w Niemczech, ale inaczej niż w znacznej większości państw Unii Europejskiej, przemysł odgrywa znaczącą rolę w tworzeniu produktu globalnego brutto. Na Półwyspie Apenińskim w strukturze własnościowej w przemyśle dominują firmy niewielkie. Sprawia to, że związki zawodowe odgrywają tam minimalną rolę. W tym należy szukać przyczyn znacznych, w porównaniu z Niemcami, różnic w czasie pracy.

W analizie czasu pracy nie można abstrahować od pewnych różnic w tym zakresie między kobietami i mężczyznami. Wynikają one z różnych tradycji z jednej strony i rozpowszechnienia zatrudnienia na niepełnych etatach – z drugiej. Spośród krajów Unii Europejskiej w grupie osób pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy najdłużej pracują Anglicy. Wskaźnik ten jest jedynie nieco niższy w przypadku Austrii (por. tabela 2). Wbrew dość powszechnie formułowanej opinii, mieszkańcy południowych krajów Unii Europejskiej niekoniecznie pracują krócej niż przeciętnie w Unii Europejskiej. Na uwagę zasługują przy tym pewne istotne różnice w czasie pracy między mężczyznami i kobietami. Są one szczególnie zauważalne w Wielkiej Brytanii i Irlandii i niemal niewidoczne w krajach skandynawskich.

[5] Por. także: *Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten in der Metall- und Elektroindustrie*, Duisburg 2012.

Tabela 2
Tygodniowy czas pracy osób zatrudnionych na pełnym etacie w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2011 r.

Kraj	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Różnica
1	2	3	4	5= 3 - 4
Unia Europejska	40,4	41,1	39,9	1,2
Wielka Brytania	42,2	43,6	39,9	3,7
Austria	41,8	42,4	40,8	1,6
RFN	40,7	41,1	39,9	1,2
Dania	37,7	38,1	37,2	0,9
Szwecja	39,9	40,0	39,8	0,2
Finlandia	39,1	40,0	38,1	1,9
Holandia	39,0	39,2	38,1	1,1
Grecja	40,4	41,2	39,3	1,9
Hiszpania	40,3	41,0	39,9	1,2
Portugalia	41,1	42,0	40,1	0,9
Irlandia	38,4	40,0	36,5	3,5
Włochy	38,8	40,0	36,5	3,5

Źródło: www.die alternative.suop.io/tag/Wochenarbeitszeiten, s. 1 (31.03.2104).

Dysproporcje w czasie pracy kobiet i mężczyzn stają się znacznie wyraźniejsze, jeśli analizie podda się wszystkie osoby pracujące. Dzieje się tak dlatego, iż znaczna część kobiet zatrudniona jest na niepełnych etatach (por. tabela 3). Warto przy tym zauważyć, że najmniejsze różnice w czasie pracy występują w krajach o najniższym poziomie rozwoju gospodarczego. Musi natomiast dziwić, że największą różnicę zauważono w Holandii. Kraj ten wszak znany jest od lat z dużej popularności pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i to nie tylko wśród kobiet. Powyższe wyniki pokazują, że rozmiar ograniczenia czasu pracy jest w przypadku kobiet zdecydowanie wyższy. Nieco zaskakuje jednak, że trzy z pozoru niepodobne do siebie kraje, jak: Finlandia, Grecja i Portugalia, wykazują bardzo duże podobieństwa odnośnie do różnicy czasu pracy kobiet i mężczyzn. Jest to efektem spadku wielkości tego wskaźnika w Portugalii przy jednoczesnym wzroście w przypadku Finlandii.

Budzi to tym większe zdumienie, że w dwóch pozostałych skandynawskich państwach członkowskich różnica ta maleje. Z drugiej strony warto pamiętać o pewnej specyfice portugalskiego rynku pracy, szczególnie na tle innych państw południowoeuropejskich. Od wielu już lat w kraju tym notuje się relatywnie wysoki poziom aktywności zawodowej kobiet i jednocześnie najniższy w Europie odsetek kobiet pracujących na niepełnych etatach. Generalnie można zauważyć, że w mniej zamożnych krajach Unii Europejskiej różnice w czasie pracy kobiet i mężczyzn są stosunkowo małe. W grupie państw zamożniejszych są zarówno takie, gdzie te dysproporcje są stosunkowo niewielkie (Francja, kraje północnoeuropejskie), jak i takie, gdzie są one znaczne (Holandia, RFN, Wielka Brytania).

Tabela 3
Tygodniowy czas pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2007 r.

Kraj	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Różnica	Zmiana wielkości różnicy w okresie 1995-2007* (w godzinach)
1	2	3	4	5 = 3-4	6
Unia Europejska 27	36,8	39,8	33,4	6,4	0,2
Unia Europejska 15	36,0	39,4	32,1	7,3	0,0
Holandia	29,6	34,3	24,3	10,0	-1,0
Wielka Brytania	36,5	41,2	31,7	9,5	-3,3
RFN	34,5	38,6	30,0	8,6	1,9
Włochy	36,7	39,7	32,8	6,9	1,9
Belgia	35,2	38,4	31,7	6,7	0,3
Hiszpania	38,0	40,5	34,8	5,7	1,3
Francja	36,6	39,2	33,9	5,3	-0,3
Dania	34,4	36,6	32,1	4,5	-0,4
Szwecja	35,7	37,6	33,7	3,9	-1,4
Polska	40,0	41,8	38,0	3,8	0,2

Grecja	39,8	41,3	37,8	3,5	0,4
Finlandia	36,8	38,5	35,1	3,4	0,9
Portugalia	39,0	40,5	37,4	3,1	-1,7
Republika Czeska	40,4	41,6	39,1	2,5	-0,2
Słowacja	40,3	41,1	39,4	1,7	0,3
Węgry	39,9	40,5	39,2	1,3	-1,0
Rumunia	41,2	41,6	40,9	0,7	-0,1

* 2000-2007 dla krajów Europy Wschodniej

Źródło: S. Lehndorff, A. Wagner, Ch. Franz, *Arbeitszeitentwicklung in Europa*, Fraktion der Vereinigten Europäischen Linken/Nordisch Grüne Linke – NGL/GUE, Wolfgang-Abendroth-Stiftungs-Gesellschaft, Fürth 2010, s. 47.

Analiza zmian w zakresie dysproporcji czasu pracy zanotowanych w okresie 1995-2007 (lub 2000-2007 w przypadku krajów Europy Wschodniej) nie pozwala postawić tezy sugerującej jakąś jednorodną tendencję. Są kraje, w których mamy do czynienia ze zwiększeniem różnicy między czasem spędzanym w miejscu pracy przez mężczyzn i kobiety, są i takie, gdzie wskaźnik ten maleje. I tak z największym wzrostem mieliśmy do czynienia Niemczech i Włoszech, a więc krajach o relatywnie silnej pozycji przemysłu. Największy spadek zanotowano zaś w Wielkiej Brytanii, której gospodarka w wyraźny sposób zdominowana jest przez sektor usług. Tu zaś szczególnie wysoki odsetek zatrudnionych stanowią kobiety, pracujące najczęściej w „męskim" wymiarze godzin. W przedsiębiorstwach przemysłowych zaś udział kobiet jest bez porównania niższy. Jeśli zaś pamięta się o tym, że zainteresowanie kobiet pracą w niepełnym wymiarze czasu jest znacznie wyższe niż wśród mężczyzn, to pokazane wyżej różnice nie mogą dziwić.

Praca w godzinach nadliczbowych

Dla określenia tendencji zachodzących w czasie pracy nie wystarczy jednak ograniczyć się do wartości zagregowanych. Niezbędne jest porównanie czasu pracy kobiet i mężczyzn oraz zbadanie roli pracy w godzinach nadliczbowych w niektórych chociażby krajach *OECD*.

Ważne jest także zbadanie zależności między popularnością tego typu zatrudnienia a poziomem wykształcenia i statusem zawodowym. Analiza zmian zachodzących w tych krajach pozwoli rozstrzygnąć, na ile są one efektem doświadczeń historycznych, skutkiem działania polityki ekonomicznej, na ile zaś znajdują w nich swój wyraz ogólne tendencje dominujące na rynkach pracy państw wysoko rozwiniętych. W tym kontekście szczególną rolę przypisać należy pracy w godzinach nadliczbowych.

Jak na wstępie wspominano, zarówno już pierwsza konwencja MOP z 1919 r. jak i podobny dokument nr 30 z 1930 r. ograniczyły dzień do 8, a tydzień do 48 godzin pracy. Jednocześnie pierwszy z tych aktów, odnoszący się do zatrudnionych w przemyśle, dopuszczał wydłużenie dziennego limitu o jedną, drugi zaś – regulujący prace biurowe – o dwie godziny. W obydwu przypadkach w mocy pozostawiono nieprzekraczalny tygodniowy wymiar czasu pracy. Zdając sobie sprawę z uwarunkowań, dotyczących przede wszystkim utrzymania systemu pracy zmianowej, konwencja z 1919 r. dopuszczała w wyjątkowych przypadkach możliwość czasu pracy nawet do 10 godzin dziennie. Jednocześnie ustalono dopuszczalny tygodniowy tydzień pracy na poziomie 56 godzin. Obydwie wspomniane konwencje przewidują możliwość obliczania tygodniowego czasu pracy na podstawie obliczenia wielkości średniej w okresie dłuższym niż jeden miesiąc. Niezależnie od tego ich sygnatariusze zgadzają się na wykonywanie pracy w wymiarze stale przekraczającym ustalone limity. Dotyczy to bardzo ograniczonych czynności, które muszą być wykonywane w systemie ciągłym. Regulująca czas pracy w sektorach pozaprzemysłowych konwencja nr 30 w sposób dość ogólny specyfikuje przypadki dopuszczające tego typu odstępstwa. Przewiduje je m.in. w przypadku sklepów i innych miejsc, gdzie jest to uzasadnione ze względu charakter pracy, liczbę ludności lub liczebność personelu. W podobnym kierunku odnośnie do regulacji czasu pracy zmierzają odpowiednie postanowienia Unii Europejskiej. Zagadnienia te regulowane są wytycznymi nr 93/104 z 23 listopada 1993 r. wraz z modyfikacjami wprowadzonymi wytycznymi 34/2000 z 22 czerwca 2000 r. i następnymi z 4 listopada 2003 (88/2003). Ich najważniejsze ustalenia sprowadzają się do następujących zasad:

1. Tygodniowy czas pracy, wraz z nadgodzinami, nie może przekraczać 48 godzin.
2. Po sześciu godzinach pracy zatrudnionemu przysługuje przerwa.
3. Co siedem dni pracownikowi przysługuje dzień wolny, a płatny roczny urlop wynosi przynajmniej 4 tygodnie.
4. Po 24 godzinach pracy przysługuje minimalny czas odpoczynku trwający przynajmniej 11 następujących po sobie godzin[6].

Uregulowania te wyznaczają ogólne zasady odnośnie do czasu pracy. Niezależnie jednak od tego w wytycznych przewidziano pewne odstępstwa. Dotyczą one wybranej grupy zatrudnionych, a mianowicie:

- osób pracujących w firmach transportowych,
- pracowników wież wiertniczych położonych na morzu,
- osób pracujących w służbach ochrony.

Do tej kategorii zaliczono także osoby wykonujące czynności, które z natury rzeczy muszą być wykonywane w sposób ciągły lub też nie można ich odłożyć w czasie. Do tej grupy zaliczono m.in.: czynności wykonywane w rolnictwie, służby prasowe i informacyjne, a także opiekę nad chorymi w szpitalach.

Przygotowane w 2003 r. wytyczne Unii Europejskiej od początku spotkały się z dość chłodnym przyjęciem ze strony zainteresowanych uczestników rynków pracy. Kontrowersje budził przede wszystkim zapis o limitowaniu tygodnia pracy do 48 godzin oraz, co chyba jeszcze ważniejsze, ograniczenie długości okresu rozliczeniowego do okresu jednego, a jedynie w bardzo wyjątkowych przypadkach, do czterech miesięcy. W wyniku porozumienia, do jakiego doszli unijni ministrowie pracy i spraw socjalnych na spotkaniu w Luksemburgu w 2003 r., dokonano pewnych zmian. Pozostawiając w mocy zapis o 48 godzinnym tygodniu pracy zdecydowano się na wprowadzenie dwóch wyjątków. Pierwszy polega na zastosowaniu zasady zwanej *opt-out* sprowadzającej się do zgody pracownika na wydłużenie czasu pracy poza ten limit. Jednocześnie jednak rozliczenie średniego tygodniowego czasu pracy winno nastąpić w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy. Zastosowanie tego obwarowano jednak całym szeregiem warunków. I tak *expressis verbis* stwierdzono, że żaden pracownik nie może być dyskryminowany w sytuacji braku zgody na wydłużenie czasu pracy. Pracodawcy zostali ponadto zobowiązani do prowadzenia dokładnego spisu osób dłużej pracujących i przedstawienia ich na życzenie instytucjom i urzędom odpowiedzialnym za bezpieczeństwo pracy. W drugim natomiast przewidzianym przypadku okres rozliczenia tygodniowego czasu pracy wydłużono do jednego roku. Warunkiem niezbędnym jest tu jednak zawarcie odpowiedniej umowy

[6] Por. także: R. Winiger, *Preishandbuch flexible Arbeitszeitmodelle*, Zürich 2011, s. 242-246.

taryfowej bądź przyjęcie odpowiedniej ustawy, przy przygotowaniu której wysłuchano partnerów społecznych, a więc przedstawicieli pracodawców z jednej strony i związkowców z drugiej.

Wytyczne Unii Europejskiej przewidują różnorakie sposoby limitowania tygodniowego czasu pracy w krajach członkowskich. W zależności od tradycji i zwyczajów panujących w tym zakresie w poszczególnych państwach mogą to być ustawy lub rozporządzenia lub też umowy taryfowe czy wręcz porozumienia zawarte między pracodawcami i pracownikami najemnymi. Wytyczne powtarzają postanowienia wspomnianych konwencji stwierdzając, że tygodniowy czas pracy, obliczony w ciągu miesiąca, wraz z nadgodzinami, nie może przekraczać 48 godzin. Praktyka pokazuje, że państwa członkowskie przestrzegają na ogół tych zaleceń. Znacznie wyższe natomiast limity dopuszczane są w niektórych krajach pozaeuropejskich (por. tabela 4).

Tabela 4
Regulacje dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych w wybranych państwach w 2003 r.

Kraj	Dopuszczalny czas pracy w godzinach (łącznie z nadgodzinami)	Standardowy (maksymalny) czas pracy w godzinach	Wymagane procedury odnośnie do godzin nadliczbowych
RFN	48 tygodniowo	8 dziennie	Umowy taryfowe
Francja	10 dziennie	35 tygodniowo	Umowy taryfowe lub Inspekcja Pracy
Wielka Brytania	13 dziennie	48 tygodniowo	Decyzja pracodawcy
Szwecja	48 tygodniowo	40 tygodniowo	Umowy taryfowe lub zgoda Urzędu ds. Bezpieczeństwa w Przemyśle
Węgry	48 tygodniowo	40 tygodniowo	Decyzja pracodawcy
Republika Czeska	48 tygodniowo	40 tygodniowo	Decyzja pracodawcy
USA	_	40 tygodniowo	Decyzja pracodawcy
Japonia	10 dziennie	40 tygodniowo	Zaakceptowane przez inspekcję pracy porozumienie pracodawca - pracownik

Chiny	48 tygodniowo	40 tygodniowo	Konsultacje z pracownikami i związkami zawodowymi
Korea	56 tygodniowo	44 tygodniowo	Kontrolowane przez Urząd Zatrudnienia porozumienie między pracodawcą i pracownikiem
Indie	60 tygodniowo	48 tygodniowo	Uprawnienie rządowe
Brazylia	56 tygodniowo	44 tygodniowo	Umowy taryfowe lub indywidualne porozumienie z pracodawcą
Chile	60 tygodniowo	48 tygodniowo	Porozumienie z pracownikiem

Źródło: *Overtime*, ILO Information Sheet No WT-2, May 2004 s. 2.

Analiza sytuacji w zakresie ponadnormatywnego czasu pracy w państwach *OECD* pozwala rozróżnić dwie metody regulacji tej kwestii. Obok krajów, w których rozstrzygnięcia w tym zakresie pozostają prerogatywą rządu i jego wyspecjalizowanych agencji, są też takie, w których decyzje podejmują partnerzy umów taryfowych, którymi są najczęściej zrzeszenia pracodawców z jednej i reprezentanci organizacji związkowych z drugiej strony. Do pierwszej grupy zaliczyć należy kraje południa Europy, większość państw skandynawskich oraz Austrię. Ustalenie normy odnośnie do czasu pracy jest w gestii ustawodawcy. Określenie zaś rzeczywistych jego rozmiarów pozostawiono partnerom umów zbiorowych. Doświadczenie pokazuje, że ustalone w ten sposób limity są na ogół niższe od tych, które przewidują przepisy państwowe. W gestii ustawodawcy pozostaje także ustalenie górnego tygodniowego limitu czasu pracy uwzględniającego również pracę w wymiarze ponadnormatywnym. Analiza sytuacji w zakresie czasu pracy w krajach *OECD* pozwala zauważyć, że partnerzy umów zbiorowych różnie podchodzą do tych rozstrzygnięć. I tak efektem tych ustaleń w Finlandii bywa wyznaczenie górnego limitu tygodniowego czasu pracy (łącznie z godzinami nadliczbowymi) na poziomie niższym, a w Norwegii, Szwecji i we Włoszech – wyższym od „państwowego". Do drugiej grupy należą kraje, w których partnerzy umów zbiorowych posiadają znaczną autonomię przejawiającą się również w prawie do ustalania norm czasu pracy. W gestii ustawodawcy pozostaje jedynie określenie maksymalnie dopuszczalnego limitu czasu pracy lub maksymalnego wymiaru godzin nadliczbowych. Z taką sytuacją mamy do czynienia w Danii i w Niemczech.

Generalnie rzecz biorąc w krajach Unii Europejskiej pracę w godzinach nadliczbowych wykonują przede wszystkim mężczyźni. W 2010 r. dłuższy tydzień pracy miało 18% z nich. W przypadku kobiet wskaźnik ten był mniejszy o 10 punktów procentowych. Popularność wydłużonego czasu pracy jest też uzależniona od statusu społecznego. Osoby pracujące na własny rachunek szczególnie często mogą się wykazać dłuższym tygodniem roboczym. W 2010 r. był on udziałem niemalże połowy z nich (48%). Wydłużony czas pracy częściej stosowany jest w sektorze przemysłowym niż w usługach[7]. W długim okresie obserwujemy jednak pewną tendencję w kierunku spadku liczby osób szczególnie długo pracujących (por. także tabela 5).

Tabela 5
Zmiany struktury tygodniowego czasu pracy w krajach „starej" Unii Europejskiej w latach 1991-2010

Tygodniowy czas pracy w godzinach	1991	2010
Nie więcej niż 20	9	14
21-34	9	13
35-38	16	21
39-41	35	30
42-48	13	10
Więcej niż 48	19	12

Źródło: Zmiany na przestrzeni czasu – Pierwsze ustalenia piątego badania warunków pracy w Europie, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Dublin 2010, s. 4.

Badania przeprowadzone w Niemczech w pierwszej dekadzie XXI w. pokazały, że co ósmy zatrudniony na normalnym etacie pracuje także w nadgodzinach. W przypadku mężczyzn odpowiedni odsetek kształtował się na poziomie 16, a w przypadku kobiet 8. Generalnie należy zauważyć, że czas pracy się wydłuża wraz z wiekiem zatrudnionego. W grupie osób między 15 i 24 rokiem życia jedynie co pięćdziesiąty pracował dłużej niż 48 godzin tygodniowo. W przedziale wiekowym 25-34 doświadczenie z pracą w godzinach nadliczbowych miało 10% zatrudnionych. W przedziale 35-44 wskaźnik ten wynosił 15, w grupie 45-54 wzrósł do 16. W gronie zaś najstarszych pracowników (55-

[7] *Zmiany na przestrzeni czasu – Pierwsze ustalenia piątego badania warunków pracy w Europie*, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Dublin 2010, s. 3.

64) co szósty zatrudniony pracował dłużej niż 48 godzin tygodniowo[8]. Jedną z przyczyn tych dysproporcji są normalne dla rynku pracy różnice w przebiegu kariery zawodowej. W grupie osób młodych dominują osoby bez wykształcenia, zdobywający je oraz osoby rozpoczynające aktywność zawodową. W wyższych grupach wiekowych bez porównania wyższy jest odsetek osób pełniących różnego rodzaju funkcje kierownicze. Praktyka pokazuje zaś, że to właśnie te osoby szczególnie często pracują w godzinach nadliczbowych. W przypadku Niemiec odpowiedni wskaźnik kształtował się na poziomie 39%. W grupie pracowników nie pełniących jakichkolwiek funkcji kierowniczych odsetek ten wynosił jedynie 12. Z racji specyfiki zawodowej wysoką skłonność do pracy w godzinach nadliczbowych zaobserwowano także w grupie fachowych pracowników rolnictwa. Ponad 48 godzin tygodniowo pracuje aż 42% spośród nich. Najrzadziej zaś z godzinami nadliczbowymi mają do czynienia pracownicy pomocniczy, biurowi (5%) oraz rzemieślnicy (6%). Na drugim niejako biegunie znajdują się osoby niezwiązane w jakikolwiek sposób uregulowaniami dotyczącymi czasu pracy, a więc pracujący na własny rachunek. Dłużej niż 48 godzin tygodniowo pracuje aż 57% spośród nich. Warto zauważyć, że odpowiedni wskaźnik dla ogółu zatrudnionych na pełnym etacie wyniósł jedynie 7,5%[9].

Interesujące wnioski nasuwają się także przy choćby pobieżnej analizie stopnia popularności pracy poza normalnymi godzinami pracy w Niemczech. Wspomniane już różnice w systemie pracy pracowników najemnych z jednej strony i osób pracujących na własny rachunek z drugiej są też zauważalne w odniesieniu do pracy w godzinach wieczornych. Regularnie między 18 i 23 pracowała co druga osoba prowadząca własną firmę i zatrudniająca pracowników najemnych. W grupie zaś tych ostatnich dotyczyło to jedynie 25% populacji. Z odwrotnymi proporcjami mamy do czynienia w przypadku pracy nocnej. Dotyczy ona jedynie 6% pracujących na własny rachunek i 12% pracowników najemnych. Generalnie należy zauważyć, że w ostatnich dziesięcioleciach mamy do czynienia z ogólnym wzrostem popularności pracy tak w godzinach wieczornych, jak i nocnych. W okresie 1992-2011 odsetek osób pracujących w godzinach 18-23 uległ niemalże podwojeniu (z 15 do 27). Udział pracowników zatrudnionych regularnie także na trzecią zmianę zwiększył się w znacznie mniejszym stopniu (z 7 do 9%). Trzeba przy tym zauważyć, że między 23 i 6 pracowała co trzynasta kobieta i co ósmy mężczyzna[10].

[8] *Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt*, Wiesbaden 2012, s. 26.
[9] *Ibidem*, s. 27.
[10] *Ibidem*, s. 28.

Skracanie czasu pracy, widoczne w długim okresie w większości państw wysoko rozwiniętych, jest nie tylko efektem postępu technicznego, ale także nasilającej się tendencji do wydłużania czasu wolnego. Trend ten nie pozostaje bez wpływu na kształtowanie się czasu pracy niemałej części osób aktywnych zawodowo. Widać to wyraźnie we wzroście odsetka osób pracujących w weekend. W latach 1992-2011 wskaźnik ten w przypadku sobót zwiększył się z 20 do 27, a niedziel z 10 do 15. To swoiste wydłużenie czasu pracy dotyczy przede wszystkim osób pracujących na własny rachunek. W grupie tej co drugi pozostaje na stanowisku pracy w soboty, a co czwarty także w niedziele. W przypadku pracowników najemnych – odpowiednio co czwarty i co ósmy. Stopień rozpowszechnienia pracy w weekend jest różny w zależności od sektora. O ile w przypadku rolnictwa, a także bardzo często w przypadku przemysłu, jest to uwarunkowane technologicznie, o tyle wzrost popularności weekendowej pracy w sektorze usług jest w dużej mierze efektem wydłużania się czasu wolnego w gospodarce państw wysoko rozwiniętych (por. tabela 6).

Tabela 6
Udział pracujących w soboty i w niedziele w ogólnej liczbie pracujących według sektorów w RFN w 2011 r.

Sektor	Sobota	Niedziela	Sobota i niedziela
Rolnictwo	62,5	51,2	51,2
Przemysł	17,1	8,1	7,3
Usługi	29,8	16,1	15,2

Źródło: *Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt*, Wiesbaden 2012, s. 26.

Bardzo spektakularnym przykładem zastosowania nadgodzin było rozwiązanie przyjęte w firmie Volkswagen w 1999 r. Jego podstawą był pełen consens między dyrekcją firmy i działającą na jej terenie organizacją związkową. Uzgodniono, że liczba nadgodzin w tygodniu nie może przekraczać 10, a tydzień pracy nie może być dłuższy niż 38,8 godziny. Jednocześnie ustalono, że rozliczenie tygodnia pracy będzie następowało w cyklu rocznym, a średnia wartość nie przekroczy granicy 28,8 godziny. Dodatkowe wynagrodzenie przysługiwało za czas pracy przekraczający limit 38,8 godziny. Otrzymane w ten sposób środki można było spożytkować m.in. na sfinansowanie wcześniejszego przejścia na emeryturę. Przewidziano również możliwość zrekompensowania nadgodzin dodatkowymi dniami wolnymi.

Nieco inaczej kształtowała się sytuacja w Wielkiej Brytanii. Podobnie jak w innych krajach Europy Zachodniej już w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych ubiegłego wieku obserwowano tu skrócenie czasu pracy osób zatrudnionych na pełnych etatach. Mimo że na ogół w większości branż obowiązywał 40 godzinny tydzień pracy, to efektywny czas pracy bywał często dłuższy. Wynikało to w dużej mierze z dość rozpowszechnionej, szczególnie w przemyśle, pracy w nadgodzinach. Przełomowy dla brytyjskiego rynku pracy okazał się rok 1980. Spór związkowców z rządem Margaret Thacher osłabił generalnie rzecz biorąc pozycję pracowników. Podjęta pod koniec tego roku w trakcie negocjacji na temat umów zbiorowych przez związkowców z firm przemysłu metalowego próba skrócenia czasu pracy doprowadziła właściwie do anulowania uregulowań płacowych w całym przemyśle przetwórczym. Recesja gospodarcza przyczyniła się do gwałtownego obniżenia czasu pracy w całej gospodarce brytyjskiej. W 1981 r. kształtował się on na poziomie 36 godzin wobec 39,2 w roku 1977[11]. W następnych kilkunastu latach rzeczywisty czas pracy oscylował wokół 36 godzin w skali tygodnia. Istnieje jednak spora grupa zatrudnionych pracujących ponad 40 godzin. Jest to w dużej mierze związane z dość znacznym rozpowszechnieniem nadgodzin. Warto zauważyć, że w okresie 1983-1998 nastąpił wzrost nadgodzin z 0,9 do 1,4. Także w następnych latach prawie połowa kobiet pracowała ponad 31 godzin tygodniowo, a co dziesiąta przynajmniej 45 godzin (por. tabela 7).

Tabela 7
Tygodniowy czas pracy w Wielkiej Brytanii w latach 2000, 2003 i 2006 (odsetek pracujących w określonym przedziale czasu w ogólnej liczbie zatrudnionych)

Czas pracy w godzinach	2000	2003	2006
Ogółem			
Mniej niż 6	1,4	1,3	1,5
6-15	7,7	7,4	7,0
16-30	16,1	17,3	17,5

[11] F. Green, *It's Been a Hard Day's Night: The Concentration and Intensification of Work in Late Twentieth-Century Britain*, "British Journal of Industrial Relations" March 2001, s. 59.

31-45	52,3	53,5	53,5
Ponad 45	22,5	20,5	20,6
Mężczyźni			
Mniej niż 6	0,6	0,7	0,7
6-15	3,0	3,2	3,3
16-30	4,9	6,1	7,3
31-45	56,8	58,8	58,7
Ponad 45	34,7	31,3	29,9
Kobiety			
Mniej niż 6	2,3	1,9	2,4
6-15	12,7	11,8	11,3
16-30	28,2	29,2	29,7
31-45	47,5	48,0	47,3
Ponad 45	9,3	9,1	9,6

Źródło: D. Grimshaw, M. Carroll, J. Rubery, *UK Report on Decent Work: Trends, Linkages and Gaps. Report for the ILO project, Decent Work Situation and Trends in the Europe Region*, Manchester 2008, s. 22.

Znaczenie nadgodzin było zdecydowanie większe niż w pozostałych krajach Europy Zachodniej. Badania przeprowadzone na brytyjskim rynku pracy pokazały, że brak dominującej przyczyny, która tłumaczyłaby popularność nadgodzin w tym kraju. Zdecydowana większość (83%) indagowanych w tej sprawie pracowników podała, że decyzja wynikała z konieczności terminowego wywiązania się z podjętych zobowiązań, aż $^3/_4$ wskazało wymagania wynikające z danego stanowiska pracy. Jedynie 39% badanych przyznało, że do podjęcia pracy w godzinach nadliczbowych skłoniła ich perspektywa wyższych zarobków[12]. Ten element odgrywa, co nie może dziwić, szczególnie istotną rolę w grupie pracowników o niższych kwalifikacjach. Osoby zajmujące wysokie stanowiska w brytyjskim managemencie jako szczególnie ważną przyczynę wskazały zadowolenie z pracy (por. tabela 8).

[12] D. Grimshaw, M. Carroll, J. Rubery, *UK Report on Decent Work: Trends, Linkages and Gaps. Report for the ILO project, Decent Work Situation and Trends in the Europe Region*, Manchester 2008, s. 22.

Tabela 8
Przyczyny podejmowania pracy w godzinach nadliczbowych w Wielkiej Brytanii w zależności od statusu zawodowego w 2000 r.

Status zawodowy	Wymagania wynikające ze stanowiska pracy	Konieczność terminowego wywiązania się z podjętych zobowiązań	Wyższe zarobki	Satysfakcja z pracy
Wyższa kadra zarządzająca	68	90	14	66
Niższa kadra zarządzająca	71	80	19	58
Wyższy urzędnik	58	81	42	58
Niższy urzędnik	66	53	50	47
Robotnik wykwalifikowany	59	77	81	28
Robotnik niewykwalifikowany	66	65	70	43

Źródło: D. Grimshaw, M. Carroll, J. Rubery, *op. cit.*, s. 23.

Popularnością nadgodzin tłumaczyć można szczególnie długi czas pracy notowany w budownictwie, przemyśle metalowym i pracach montażowych. Wydłużony czas pracy obserwowany jest jednak w Wielkiej Brytanii wcale nie w grupie pracowników fizycznych, lecz wśród najlepiej opłacanych pracowników sektora wyspecjalizowanych usług. Te zaś, jak wiadomo, odgrywają szczególną rolę w brytyjskiej ekonomice. Mimo że rząd w Londynie przyjął ustalenia *Working Time Regulation Act*, zawierającego m.in. ograniczenia tygodniowego czasu pracy, definicję odpoczynku w czasie dnia roboczego oraz minimalny wymiar urlopu, pozostały pewne istotne luki. Najważniejszą jest tzw. klauzula *opt out*, pozwalająca pracodawcom na zawieranie z pracownikami indywidualnych omów regulujących pracę w godzinach nadliczbowych. Badania pokazują, że dwie trzecie ogółu osób szczególnie długo pracujących podpisało z pracodawcą warunki tego postanowienia. Jednocześnie jednak, aż 60% spośród nich oświadczyło, że z satysfakcją przyjęłoby ograniczenie czasu pracy do 48 godzin tygodniowo[13]. Nie może więc dziwić, że zniesienie tej klauzuli postrzegane jest przez fachowców jako podstawowy warunek pozwalający na ograniczenie

[13] *Ibidem*.

zakresu tego procederu[14]. Analiza sytuacji na brytyjskim rynku pracy zdaje się pokazywać, że w dłuższym okresie odgrywa on coraz mniejsze znaczenie. W latach 2000-2008 niemalże we wszystkich grupach zawodowych nastąpił spadek tygodniowego czasu pracy. Odwrotną tendencję zauważono jedynie w firmach ubezpieczeniowych. Nieznacznie zwiększył się także odsetek kobiet szczególnie długo pracujących (por. tabela 9).

Tabela 9

Tygodniowy czas pracy osób zatrudnionych na całym etacie w wybranych grupach pracowniczych i sektorach w Wielkiej Brytanii w latach 1995, 2000 i 2008 (w godzinach)

Treść	1995	2000	2008	Zmiana w latach 2000-2008
Ogółem	43,9	43,5	42,4	- 1,1
Mężczyźni	45,7	45,1	43,9	- 1,2
Kobiety	40,6	40,6	40,1	- 0,5
Wysokie kwalifikacje	(.)	44,5	43,1	- 1,4
Średnie kwalifikacje	(.)	43,2	42,3	- 0,9
Niskie kwalifikacje	(.)	42,2	41,4	- 0,8
Prywatne usługi	44,2	43,7	42,8	- 0,9
Administracja publiczna	41,8	41,5	41,1	- 0,7
Przemysł przetwórczy	44,2	43,6	42,9	- 0,7
Budownictwo	45,2	45,2	44,2	- 1,0
Handel detaliczny	43,3	42,3	41,1	- 1,2
Restauratorstwo	46,2	43,6	42,8	- 0,8
Firmy ubezpieczeniowe	41,5	41,8	42,3	0,5
Oświata	43,6	43,9	42,1	- 1,8
Służba zdrowia	41,4	41,2	40,4	- 0,8
Pracownicy handlu	39,9	39,7	38,7	- 1,0
Pracownicy obsługujący maszyny	45,8	45,4	44,5	- 0,9

[14] J. Rubery, *Women at work in the UK: the need for a modernisation of labour market institutions*, w: J. Scott, S. Dex, H. Jashi, *Women and Employment. Changing Lives and New Challenges*, Cheltenham, Northampton 2008, s. 305-306.

Mężczyźni pracujący przynajmniej 49 godzin	27,3	24,7	20,5	- 6,8
Kobiety pracujące przynajmniej 49 godzin	5,6	6,1	6,3	0,7

Źródło: S. Lehndorff, A. Wagner, Ch. Franz, *Arbeitszeitentwicklung in Europa*, Fraktion der Vereinigten Europäischen Linken/Nordisch Grüne Linke – NGL/GUE, Wolfgang-Abendroth-Stiftungs-Gesellschaft, Fürth 2010, s. 62.

Generalnie jednak rzecz biorąc, w dłuższym okresie mamy w Europie do czynienia z tendencją do spadku odsetka osób pracujących dłużej, tzn. w wymiarze wyższym niż 48 godzin w tygodniu. Średnio w 27 krajach Unii Europejskiej wskaźnik ten w 2000 r. kształtował się na poziomie 15%, a 10 lat później był niższy o 3 punkty procentowe[15].

Badania prowadzone przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*) ujawniają wiele negatywnych następstw pracy w wydłużonym wymiarze czasowym. Dotyczą one przede wszystkim aspektu zdrowotnego, a także aspektów życia prywatnego (por. tabela 10). Nic więc dziwnego, że osoby pracujące w tygodniu 48 godzin lub więcej są szczególnie zainteresowane zmianą tej sytuacji (por. tabela 11).

Tabela 10
Wybrane aspekty wydłużonego czasu pracy w krajach Unii Europejskiej w 2010 r.

Treść	**Pracujący mniej niż 48 godzin**	**Pracujący 48 godzin i więcej**
	w procentach	
Dobre zgranie godzin pracy i społecznych powinności	85	62
Ryzyko dla zdrowia i bezpieczeństwa w związku z wykonywaną pracą	22	37
Negatywny wpływ pracy na stan zdrowia	23	37
Praca na wysokich obrotach przynajmniej przez połowę czasu pracy	44	54
Przekonanie o dobrym wynagrodzeniu	41	40

[15] Zmiany *ibidem*, s. 4.

Praca wymuszająca dokształcanie	68	69
Domowa atmosfera w miejscu pracy	69	74
Zdolny do pracy w wieku 60 lat	59	57

Źródło: *Fifth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2012, s. 37.

Warto jednak zauważyć, że także ci, których czas pracy waha się między 41 a 47 godzinami, chcieliby raczej pracować krócej. Ich zainteresowanie wydłużeniem czasu pracy jest minimalne. Na uwagę zasługuje także fakt, iż różnice wiekowe nie mają decydującego znaczenia co do preferowanego czasu pracy. Musi natomiast zastanawiać, że wśród osób, które wyraziły chęć wydłużenia czasu pracy, nieznacznie przeważają kobiety. Trudno jednoznaczne wskazać przyczyny tego zjawiska. Można jednak przypuszczać, że znajduje tu wyraz nie tylko wzrost poziomu wykształcenia. Istotne znaczenie należałoby przypisać postępującemu w ostatnich latach procesowi odchodzenia od tradycyjnego podziału obowiązków domowych. Konsekwencją jest wzrost gotowości kobiet do większej, niż to bywało w przeszłości, aktywności zawodowej. Nie można oczywiście wykluczyć, że artykułowana przez niemałą część chęć wydłużenia czasu pracy jest przejawem dążenia do zdobycia dodatkowego wynagrodzenia, a tym samym poprawy domowego budżetu[16].

Tabela 11
Preferencje odnośnie do czasu pracy w krajach Unii Europejskiej w 2011 r. (w procentach)

Treść		Chciałbym pracować		
		krócej niż obecnie	w tym samym wymiarze	dłużej niż obecnie
Pracujący na własny rachunek		43	48	9
Pracownicy najemni		29	57	14
Wiek	poniżej 35 lat	28	54	18
	35-39	32	55	13
	50 i więcej	31	57	12

[16] Por. także: K. U. Müller, M. Neumann, K. Wrohlich, *Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit*, „DIW Wochenbericht" 46/2013, s. 3-11.

Mężczyźni	32	55	13
Kobiety	29	55	16
Pracujący 20 godzin i mniej	8	47	45
21-34	18	54	28
35-40	25	67	8
41-47	58	38	4
48 i więcej	65	32	3
UE ogółem	32	61	7

Źródło: *Fifth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2012, s. 38.

Praca w godzinach nadliczbowych, zgodnie zresztą z postanowieniami konwencji *ILO*, wiąże się z określonym sposobem gratyfikacji. Przybiera ona najczęściej formę pieniężną. Zdarza się również, że rekompensatą za ponadnormatywny czas pracy są dodatkowe płatne dni wolne. O konkretnych rozwiązaniach decydują tradycje panujące w poszczególnych krajach, szczególnie w odniesieniu do stopnia regulacji procesów ekonomicznych. I tak np. w kraju znanym z daleko posuniętej liberalizacji życia gospodarczego, jakim jest Wielka Brytania, decyzja o nadgodzinach, a przede wszystkim o sposobie regulacji wynagrodzenia za tego typu pracę, pozostawiona jest partnerom umów zbiorowych. W ich gestii jest także rozstrzygnięcie odnośnie do proporcji między ekwiwalentem finansowym i dodatkowymi dniami wolnymi. Podobne zasady obowiązują w nieco bardziej „uregulowanej" gospodarczo Holandii. W Grecji z kolei i Portugalii kompleks zagadnień związanych z rekompensatą za pracę w godzinach nadliczbowych pozostaje w gestii ustawodawcy. O ile w tym pierwszym kraju jedynym dopuszczonym rozwiązaniem jest dodatkowe wynagrodzenie, o tyle w drugim oprócz tego możliwe są dodatkowe dni wolne od pracy.

Można generalnie wyróżnić dwa systemy. W pierwszym wysokość minimalnej stawki ustalana jest administracyjnie, a partnerzy umów zbiorowych mogą ją co najwyżej podnieść. Takie rozwiązanie przyjęto m.in. w Norwegii, na Słowacji i we Włoszech. W drugim rozwiązaniu w kompetencji państwa pozostaje ustalenie zasad odnośnie do wyższego wynagrodzenia i dodatkowego czasu wolnego. Wybór ostatecznego rozwiązania pozostawiono reprezentacji pracodawców i organizacji związkowej. Ten system sprawdził się w Finlandii,

Luksemburgu i na Węgrzech. Kraje europejskie przyjmują bardzo różny poziom dodatkowego wynagrodzenia przysługującego z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Relacja regulującej ją stawki za godzinę pracy do wynagrodzenia za pracę w normalnym czasie pracy jest najniższa w Irlandii i we Włoszech. W krajach tych nie przekracza ona 10%. Stosunek ten bywa z kolei najwyższy w tych państwach, w których płace nie są zbyt wysokie i stąd też pracownicy są szczególnie zainteresowani poprawą swoich uposażeń poprzez wydłużenie czasu pracy, tym bardziej że brak tu najczęściej alternatywy w postaci możliwości skorzystania z dodatkowych dni wolnych od pracy. Przykładem może być Grecja, gdzie pracownik za godzinę pracy ponadnormatywnej otrzymuje wynagrodzenie obliczane według stawki dwukrotnie wyższej niż normalna. W przypadku Portugalii różnica sięga 75%[17]. Generalnie można zauważyć, że stawka wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach wzrasta wraz ze zwiększeniem popularności wydłużania czasu pracy. Rozwiązania przyjęte w poszczególnych krajach dopuszczają różny poziom rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych (por. tabela 12).

Tabela 12
Sposób rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych w wybranych krajach europejskich

Kraj	Rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych
Austria	50% rekompensata finansowa, 50% dodatkowy czas wolny
Belgia	50% rekompensata finansowa (100% za pracę w weekendy i święta), zamiana na dodatkowy wolny czas możliwa pod warunkiem zgody partnerów układów zbiorowych
Finlandia	50% rekompensaty za pierwsze 2 godziny każdego dnia, 100% za następne, po uzgodnieniu możliwa zamiana na dodatkowy wolny czas
Francja	Za nadgodziny mieszczące się w przedziale 35-43 godzinnego tygodnia pracy – minimalna rekompensata finansowa w wysokości 10% lub po uzgodnieniu dodatkowy wolny czas, od 44 godziny – rekompensata 50%
Grecja	Za nadgodziny mieszczące się w przedziale 40-43 godzinnego tygodnia pracy – minimalna rekompensata finansowa w wysokości 50%, od 44 godziny rekompensata 150%

[17] *Überstunden in Euro*, s. 8, www.europound.europa.eu-eiro (21.05.2014).

Irlandia	25% stawka rekompensaty, na ogół partnerzy umów taryfowych ustalają wyższe stawki
Luksemburg	25% rekompensaty dla robotników, 50% dla pracowników umysłowych, 50% możliwość zamiany na dodatkowy wolny czas (bez względu na status zatrudnionego)
Norwegia	40% rekompensaty i 100% za pracę po godzinie 21
Portugalia	50% rekompensaty za pierwszą godzinę, 75% za dalsze godziny i 100% za dalsze godziny oraz możliwość zamiany na dodatkowy wolny czas za maksimum 25% wypracowanych nadgodzin
Włochy	10% rekompensaty, jeśli nie ma innych porozumień przewidujących wyższe stawki

Źródło: *Überstunden in Euro*, s. 3-7, www.europound.europa.eu-eiro (21.05.2014).

Analiza sytuacji w Unii Europejskiej wykazuje, że mamy tu do czynienia z bardzo różnymi rozwiązaniami. W co trzecim przedsiębiorstwie osoba wykonująca nadgodziny otrzymuje za to odpowiednie dodatkowe wynagrodzenie, w co czwartym rekompensatą są dodatkowe dni wolne. W 37% badanych firm mamy do czynienia z obydwiema formami. Na uwagę zasługuje przy tym fakt, że zdarza się, że praca w godzinach nadliczbowych nie pociąga za sobą żadnych gratyfikacji. Dzieje się tak jednak w bardzo niewielkiej (4%) grupie firm, a osobami, których dotyczy ta „niedogodność", są przedstawiciele najwyższej kadry kierowniczej i tak otrzymującej bardzo wysokie pensje[18].

Rozwiązanie to przypomina nieco system panujący w tym zakresie w Stanach Zjednoczonych. Już w 1938 r. odpowiednim aktem prawnym (*Fair Labor Standards Act*) pozbawiono możliwości ubiegania się o dodatkowe wynagrodzenie za dodatkowo przepracowane godziny pracy pewną, wybraną grupę pracowników określaną mianem *white-collars*. Do tej kategorii zaliczono wówczas: czołowych menedżerów, kadrę kierowniczą oraz wysoko wykwalifikowaną kadrę techniczną. Pracowników, których wynagrodzenie uzależnione jest bezpośrednio od długości czasu pracy oraz tych, którego wysokość nie przekracza pewnego wyznaczonego poziomu, nie pozbawiono oczywiście możliwości ubiegania się o finansową gratyfikację za przepracowane nadgodziny. Na uwagę zasługują przy tym dwie okoliczności, po pierwsze, stosunkowo niska wartość graniczna, po drugie zaś, stosunkowo duża niechęć administracji amerykańskiej do jej modyfikacji. W 1975 r. jej wysokość ustalono na poziomie 250 dolarów za tydzień, a 19 lat później podniesiono ją do 455 dolarów. Progresja ta w zbyt ograni-

[18] *Working time* …, s. 44.

czonym stopniu uwzględnia postępujący spadek wartości nabywczej waluty amerykańskiej. Wystarczy zauważyć, że wartości granicznej z 2004 r. 10 lat później odpowiada suma o ponad 100 dolarów wyższa od administracyjnie przyjętej wartości granicznej (561 dolarów). Odsetek osób, których wynagrodzenie było niższe od tej wartości progowej upoważniającej do gratyfikacji z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, kształtuje się na poziomie 12%. Pozostałym, w tym również niezbyt wiele zarabiającym Amerykanom nie przysługuje to prawo. Są oni bowiem traktowani niemalże na równi z dobrze płatnymi „białymi kołnierzykami". Ta kuriozalna sytuacja, szczególnie na tle większości państw europejskich, sprawia, że coraz głośniejsze stają się głosy domagające się radykalnej zmiany w tym zakresie. W tym kierunku poszły już stany Nowy Jork i Kalifornia. Administracyjną decyzją podniesiono wartości progowe uposażenia, po przekroczeniu których pracownik pozbawiony jest możliwości domagania się wynagrodzenia za pracę ponadnormatywną. Problem jest na tyle poważny, że w 2014 r. prezydent Obama zobowiązał sekretarza Departamentu Pracy do rozważenia strukturalnych zmian w tym zakresie[19].

Analizując pracę w godzinach nadliczbowych, nie można abstrahować od sytuacji, gdzie wydłużanie czasu pracy nie jest obligatoryjnie związane z dodatkowym wynagrodzeniem. Z natury rzeczy bardzo trudno o kwantyfikację tego problemu. Z jego szczególnym nasileniem mamy do czynienia w państwach rozwijających się. Wiadomo jednak, że tego typu zjawiska nie są rzadkością także w wysoko rozwiniętych krajach, w których utrzymujące się wysokie bezrobocie sprawia, że w trosce o utrzymanie miejsca pracy pracownicy zgadzają się często na akceptację takiej sytuacji. Z tego typu praktykami można się także spotkać w postkomunistycznych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Szczególnie często dotyczą one przedsiębiorstw handlowych oraz niektórych gałęzi przemysłu.

Wydłużonej w czasie pracowniczej aktywności gospodarczej nie można ograniczać do pracy u jednego pracodawcy. Zjawiskiem od lat obserwowanym na wielu rynkach pracy jest wieloetatowość, przy czym jej zasięg nie jest zbyt wielki. W 2007 r. w krajach Unii Europejskiej okazjonalnie lub na stałe na dwóch etatach pracowało 7% zatrudnionych[20]. Najwyższy odsetek zanotowano w Norwegii (16) i w Danii (15). Stosunkowo często z problemem tym mamy do czynienia także w krajach Europy Wschodniej. Najniższy natomiast wskaź-

[19] *Fact Sheet: Opportunity for All: Rewarding Hard Work by Strengthening Overtime Protection*, www.whitehouse.gov/the- press- office (13.03.2014).

[20] W badaniach nie uwzględniono, czy drugi etat jest uzupełnieniem pełnego czy niepełnego etatu.

nik zanotowano na Cyprze (3%) i we Francji (3%)[21]. Analiza amerykańskiego rynku pracy pozwala zauważyć, że odsetek osób pracujących tam na więcej niż jednym etacie jest nieco niższy niż przeciętnie w Europie. Na szczególną uwagę zasługuje przy tym fakt, iż jest to częściej doświadczeniem kobiet niż mężczyzn (por. tabela 13).

Tabela 13
Osoby pracujące przynajmniej na dwóch etatach w USA w 2013 r.

Wiek	Udział osób pracujących na przynajmniej dwóch etatach w ogólnej liczbie pracujących w danej grupie		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Ogółem, 16 lat i więcej	4,9	4,6	5,2
16-19	4,4	3,9	5,0
20-24	5,8	4,7	7,0
25-54	4,9	4,7	5,2
55-64	4,7	4,5	4,9
65 i więcej	3,5	3,7	3,2

Źródło: U.S. Bureau of Labor Statistics, www.bls.gov/cps/spsaat36.htm.

Na kształtowanie się czasu pracy przypadającego na statystycznego zatrudnionego wpływa także stopień popularności systemu zmianowego oraz podejmowanie aktywności zawodowej w weekendy oraz dni świąteczne. Możliwość skorzystania zeń pozwala przedsiębiorstwu na większą elastyczność w wykorzystaniu siły roboczej. W przypadku ożywienia gospodarczego, czy też celowości zwiększenia produkcji można zwiększyć współczynnik zmianowości, aby go obniżyć w przypadku kłopotów ze zbytem. Praktyka rozwiniętych krajów pokazuje jednak, że to nie przemysł dominuje w pracy zmianowej. W 2006 r. w 27 krajach członkowskich Unii Europejskiej na takich zasadach w tym sektorze gospodarki pracowało średnio 26% zatrudnionych. W przypadku ochrony zdrowia wskaźnik ten wyniósł 36, w hotelarstwie i gastronomii 30. Poziom zbliżony do przemysłu osiągnął w tej klasyfikacji transport. 24% osób

[21] *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2007, s. 24.

zatrudnionych w tej gałęzi pracowało w systemie zmianowym[22]. Analizując sytuację w Europie, nie sposób nie zauważyć, że praca zmianowa jest szczególnie popularna w byłych krajach komunistycznych. Jej stosowanie jest zaś stosunkowo ograniczone w Chorwacji i Turcji[23]. Generalnie można stwierdzić pewien spadek odsetka osób zatrudnionych w systemie zmianowym. O ile w roku 2000 kształtował się on na poziomie 20, o tyle dziesięć lat później spadł do 17. Zmniejszył się także nieco stopień popularności pracy w niedzielę. W 1995 r. raz w miesiącu w tym nominalnie wolnym dniu pracowało 30% zatrudnionych, natomiast w 2010 udział ten spadł do 26% (por. także tabela 14 i 15).

Tabela 14
Popularność nietypowych form zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej w latach 2000 i 2007

Praca	2000		2007	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Zmianowa	16,3	13,2	19,0	16,2
W soboty	27,6	27,1	27,3	27,2
W niedziele	11,3	11,5	13,2	13,3
W nocy	9,3	5,3	9,4	5,3
Wieczorem	19,3	15,6	21,5	18,0

Źródło: J. Platenga, J. Remery, *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries*, Luxemburg 2010, s. 59.

Tabela 15
Wybrane aspekty czasu pracy w krajach Unii Europejskiej w 2006 r.

Treść	Pracujący ponad 10 godzin dziennie przynajmniej 5 razy w miesiącu	Pracujący na więcej niż jednym etacie	Pracujący 5 dni w tygodniu
	w procentach		
Mężczyźni	22,4	6,3	67,3
Kobiety	10,0	6,1	62,3

[22] *Ibidem,* s. 22.

[23] *Ibidem*.

Wiek poniżej 25 lat	10,4	6,6	58,1
25-39	18,1	6,8	67,3
40-54	17,1	5,9	67,4
55 i więcej	18,3	4,9	57,9
Rolnictwo	43,6	5,9	24,5
Przemysł	12,5	4,4	77,2
Handel	15,2	5,2	50,7
Hotelarstwo	28,6	6,4	33,1
Transport	25,2	5,8	67,2
Finanse	13,6	5,5	78,2
Ochrona zdrowia	15,3	7,3	63,7
Pracujący na własny rachunek	39,1	7,1	32,0
Pracownicy najemni	12,7	5,9	72,0

Źródło: *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin 2007, s. 102.

W tym samym roku odsetek pracujących w nocy wyniósł 18% i był zbliżony do tego z 1995 r.[24] Także w wysoko rozwiniętych krajach pozaeuropejskich stopień popularności pracy zmianowej i jej struktura branżowa jest bardzo zbliżona do prawidłowości zaobserwowanych w Unii Europejskiej. W Australii z kolei tego typu praca jest najbardziej rozpowszechniona w górnictwie, hotelarstwie i ochronie zdrowia. W 2009 r. wykonywało ją 16% zatrudnionych[25]. Nieco niższy odsetek pracujących na zmiany występuje w Japonii. W 2009 r. w systemie tym pracowało 10,5% zatrudnionych[26].

Na szczególną uwagę zasługuje w tym kontekście sytuacja w Stanach Zjednoczonych, i to nie tylko ze względu na znaczenie tego kraju w gospodarce światowej. Wiele czynników zadecydowało o tym, że praca w nietypowych godzinach jest tam szczególnie rozpowszechniona. Przyczyniła się do tego mała popularność związków zawodowych i tradycyjnie wysoka elastyczność tamtejszej gospodarki. Można postawić tezę, że w jakimś stopniu obserwuje się ją także wśród pracowników najemnych, którzy bardziej niż ich europejscy

[24] *Zmiany…*, s. 4 .
[25] *Working time …*, s. 45.
[26] *Ibidem.*

koledzy są skłonni zaakceptować pracę w nietypowych porach doby. Pod koniec ostatniej dekady ubiegłego wieku jedynie niecałe 30% zatrudnionych pracowało „tak jak dawniej", tzn. od poniedziałku do piątku, i to nie dłużej niż 35-40 godzin tygodniowo. O ile w przypadku kobiet wskaźnik ten wyniósł 33, o tyle dla mężczyzn jedynie 27% [27]. Co piąty Amerykanin nie miał stałych godzin pracy, a jedynie 40% zatrudnionych pracowało pięć dni w tygodniu od poniedziałku do piątku (por. tabela 16). Trzeba przy tym zaznaczyć, że proporcje te nie zmieniają się od lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku[28].

Tabela 16
Popularność nietypowych form zatrudnienia w Stanach Zjednoczonych w 2002 r.

System pracy	Ogółem			
	Ogólnie	Mniej niż 35 godzin	35-40 godzin	Ponad 40 godzin
Godziny	Jako odsetek ogólnej liczby pracujących			
Stałe w ciągu dnia	80,1	70,4	83,2	82,9
Stałe wieczorem	8,1	14,4	6,7	5,8
Stałe w nocy	4,1	3,7	4,7	3,7
Zmienne	4,2	7,7	2,5	4,0
Rotacyjne	3,6	3,8	2,9	4,1
Dni				
Tylko dni robocze, pięć dni	60,3	42,4	74,1	55,2
Tylko dni robocze, mniej niż pięć dni	8,0	22,9	4,4	2,6
Siedem dni	7,9	8,0	4,7	11,5

[27] H. B. Presser, *Working in a 24/7 Economy. Challenges for American Families*, New York 2003, s. 15.

[28] T. Beers, *Flexible Schedules and Shift Work: Replacing the „9-to-5" Workday?*, "Monthly Labor Review" 6/2000, s. 38 oraz T. M. McMenamin, *A Time to Work; Recent Trends in Shift Work and Flexible Schedules*, "Monthly Labor Review" 12/2007, s. 3-15.

Dzień roboczy i weekend, mniej niż siedem dni	23,1	24,3	16,8	30,5
Tylko weekend, jeden lub dwa dni	0,7	2,4	0,1	0,2
System mieszany				
Stałe dni, tylko dni robocze, pięć dni	54,4	36,5	67,0	50,3
Stałe dni, tylko dni robocze, mniej niż pięć dni	6,1	17,9	3,5	3,9
Zmienne godziny w tygodniu i w weekend	5,3	7,2	3,6	5,8
Inne	34,2	38,4	26,0	41,9
System pracy	**Mężczyźni**			
	ogólnie	**mniej niż 35 godzin**	**35-40 godzin**	**ponad 40 godzin**
Godziny	**Jako odsetek ogólnej liczby pracujących**			
Stałe w ciągu dnia	78,9	67,5	80,7	81,4
Stałe wieczorem	8,1	15,2	7,6	6,2
Stałe w nocy	4,5	4,5	5,3	3,8
Zmienne	4,4	8,5	2,8	4,4
Rotacyjne	4,1	4,4	3,6	4,2
Dni				
Tylko dni robocze, pięć dni	59,7	45,6	73,2	52,2
Tylko dni robocze, mniej niż pięć dni	5,3	16,1	4,5	2,4
Siedem dni	8,7	9,5	4,6	12,0

Dzień roboczy i weekend, mniej niż siedem dni	25,7	26,2	17,7	33,2
Tylko weekend, jeden lub dwa dni	0,5	2,6	0,1	0,2
System mieszany				
Stałe dni, tylko dni robocze, pięć dni	52,9	38,6	64,9	46,9
Stałe dni, tylko dni robocze, mniej niż pięć dni	3,9	11,9	3,4	1,7
Zmienne godziny w tygodniu i w weekend	5,9	8,6	4,0	6,6
Inne	37,2	40,9	27,7	44,8
System pracy	**Kobiety**			
	ogólnie	**mniej niż 35 godzin**	**35-40 godzin**	**ponad 40 godzin**
Godziny	**Jako odsetek ogólnej liczby pracujących**			
Stałe w ciągu dnia	81,4	72,0	85,6	86,3
Stałe wieczorem	8,1	14,0	5,8	5,0
Stałe w nocy	3,7	3,3	4,1	3,6
Zmienne	3,9	7,2	2,3	2,9
Rotacyjne	2,8	3,5	2,2	2,2
Dni				
Tylko dni robocze, pięć dni	61,1	40,6	75,1	61,6
Tylko dni robocze, mniej niż pięć dni	11,0	26,6	4,2	3,2
Siedem dni	6,9	7,2	4,7	10,6

Dzień roboczy i weekend, mniej niż siedem dni	20,1	23,3	15,8	24,5
Tylko weekend, jeden lub dwa dni	0,9	2,2	0,1	0,1
System mieszany				
Stałe dni, tylko dni robocze, pięć dni	56,2	35,3	69,2	57,8
Stałe dni, tylko dni robocze, mniej niż pięć dni	8,6	21,2	3,5	2,6
Zmienne godziny w tygodniu i w weekend	4,5	6,5	3,1	4,1
Inne	30,7	37,0	24,2	35,5

Źródło: H. B. Presser, *Working in a 24/7 Economy. Challenges for American Families*, New York 2003, s. 16-17.

Na decyzję podjęcia pracy niestandardowej, czyli wykonywanej w nietypowych godzinach[29], wpływają zarówno czynniki leżące po stronie pracownika, jak i pracodawcy. Na uwagę zasługuje niewątpliwie fakt, że to nie wyższe zarobki mają tu zasadnicze znaczenie (por. tabela 17). Ponad 60% Amerykanów było zmuszonych do podjęcia tego typu pracy, innej nie byli w stanie znaleźć. Podobnie jak w innych krajach wysoko rozwiniętych także i tutaj mamy do czynienia z niejednakową w skali całej gospodarki popularnością pracy w nietypowych godzinach. W sześciu gałęziach czy branżach pracuje tak przynajmniej co czwarty zatrudniony. Najczęściej zdarza się to hotelarstwie i restauratorstwie (42%), w szeroko pojętej rozrywce (34%) i handlu (30%)[30].

[29] W amerykańskiej praktyce statystycznej terminem praca niestandardowa (*nonstandard work*) określa się pracę wykonywaną poza przedziałem 6–18. Osoba, której czas pracy przynajmniej w 50% przypada na czas między 18 wieczorem i 6 rano, określana jest mianem pracownika o niestandardowym czasie pracy (*non-standard-schedule worker*). Takim terminem określa się także osoby pracujące w weekend (M. E. Enchautegui, *Nonstandard Work Schedules and the Well-being of Low-Income Families*, Washington DC 2013, s. 5).

[30] *Ibidem*, s. 10.

Tabela 17
Przyczyny decydujące o podjęciu pracy w nietypowych godzinach w Stanach Zjednoczonych w 1997 r.

Główna przyczyna	ogółem	mężczyźni	bezdzietni	Najmłodsze dziecko w wieku	
				do 5 lat	5-13 lat
O charakterze rodzinnym lub prywatnym	25,3	18,9	19,5	20,3	13,2
lepsza organizacja opieki nad dzieckiem	5,7	2,0	0,6	7,6	3,9
lepsza organizacja opieki nad członkami rodziny	3,1	1,4	0,8	3,3	2,4
więcej czasu na naukę	10,8	9,4	12,4	2,5	0,1
łatwiejszy dojazd	0,6	0,9	0,8	0,9	1,0
wyższe wynagrodzenie	5,1	5,2	4,9	6,0	5,8
Wymuszona stanowiskiem pracy	62,6	68,8	67,9	69,7	73,4
niemożność znalezienia innej pracy	6,3	6,2	6,4	6,3	5,0
wymuszenie przez pracodawcę	10,8	12,9	12,5	12,0	16,5
charakter pracy	45,5	49,7	49,0	51,4	52,0
Inna przyczyna	11,5	11,7	12,0	9,6	12,9
Brak odpowiedzi	0,5	0,6	0,7	0,5	0,5

Główna przyczyna	ogółem	kobiety	bezdzietne	Najmłodsze dziecko w wieku	
				do 5 lat	5-13 lat
O charakterze rodzinnym lub prywatnym	25,3	34,2	29,0	49,3	42,4
lepsza organizacja opieki nad dzieckiem	5,7	10,7	2,4	35,3	24,5
lepsza organizacja opieki nad członkami rodziny	3,1	5,5	3,7	8,5	10,8
więcej czasu na naukę	10,8	12,7	17,3	2,5	2,1

łatwiejszy dojazd	0,6	0,3	0,4	0,0	0,3
wyższe wynagrodzenie	5,1	5,0	5,3	2,9	5,1
Wymuszona stanowiskiem pracy	62,6	54,2	57,7	43,0	49,2
niemożność znalezienia innej pracy	6,3	6,4	5,2	10,4	8,1
wymuszenie przez pracodawcę	10,8	8,0	8,6	5,4	7,8
charakter pracy	45,5	39,8	43,9	27,2	33,4
Inna przyczyna	11,5	11,2	12,8	7,2	7,9
Brak odpowiedzi	0,5	0,5	0,5	0,5	0,2

Źródło: H. B. Presser, *Working in a 24/7 Economy. Challenges for American Families*, New York 2003, s. 19.

Znaczna część pracujących w nietypowych godzinach to osoby o niskich kwalifikacjach. Na uwagę zasługuje przy tym fakt, że w dłuższym okresie struktura zawodowa osób pracujących w niestandardowych godzinach wykazuje daleko idącą stabilność. Porównanie sytuacji na amerykańskim rynku pracy w roku 1997 i 2011 pozwala zauważyć, że w jednym i drugim przypadku dominują te same zawody. Z drugiej jednak strony pojawiają się nowe, a zanikają stare (por. tabele 18 i 19).

Tabela 18
Popularność pracy w godzinach niestandardowych w Stanach Zjednoczonych w 1997 r.

Lokata		Zawód	Udział w ogólnej liczbie pracujących w godzinach niestandardowych
Praca w godzinach niestandardowych	Praca w weekend		
1	3	Kasjer	4,7
2	5	Kierowca samochodu ciężarowego	4,1
3	2	Sprzedawca	3,4
4	7	Kelner	3,3
5	4	Kucharz	3,2
6	10	Woźny i sprzątaczka	3,1

7	1	Właściciele i sztab kierowniczy	2,8
8	9	Pielęgniarka	2,8
9	6	Pracujący w dostawach żywności i przechowalnictwie	2,6
10	8	Osoby pielęgnujące chorych i służby porządkowe	2,5

Źródło: H. B. Presser, *Working in a 24/7 Economy. Challenges for American Families*, New York 2003, s. 21.

Tabela 19
Popularność pracy w godzinach niestandardowych w Stanach Zjednoczonych w 2011 r.

Lokata wg udziału w ogólnej liczbie zatrudnionych w godzinach niestandardowych	Zawód	Zatrudnieni w niestandardowych godzinach w ogólnej liczbie pracujących
1	Pracownik ochrony	56
2	Kelner	53
3	Pracownik transportu i przechowalnictwa	48
4	Osoby pielęgnujące chorych	44
5	Pracujący w przechowalnictwie	44
6	Woźny i sprzątaczka	40
7	Pielęgniarka	36
8	Kucharz	35
9	Kasjer	35
10	Pracownik socjalny	34

Źródło: M. E. Enchautegui, *Nonstandard Work Schedules and the Well-being of Low-Income Families*, Washington 2013, s. 10.

Znajduje to odzwierciedlenie w wysokości wynagrodzeń. W przypadku aż 43% osób pracujących w niestandardowych godzinach pracy lokowało się ono w pierwszym, czyli najniższym kwartylu (por. tabela 20).

Tabela 20
Struktura zarobków pracowników amerykańskich w latach 2011-2012

Rodzaj pracowników	Normalne godziny pracy	Niestandardowe godziny pracy
Wszyscy robotnicy		
Pierwszy kwartyl zarobków wszystkich robotników	29	43
Na poziomie lub poniżej mediany zarobków wszystkich robotników	20	21
Powyżej mediany zarobków wszystkich robotników	50	35
Robotnicy pełnoetatowi		
Pierwszy kwartyl zarobków wszystkich robotników	22	40
Na poziomie lub poniżej mediany zarobków wszystkich robotników	22	26
Powyżej mediany zarobków wszystkich robotników	55	33

Źródło: M. E. Enchautegui, *Nonstandard Work Schedules and the Well-being of Low-Income Families*, Washington DC 2013, s. 9.

Praca w niepełnym wymiarze czasu

Kolejnym przejawem odchodzenia od tradycyjnej formuły pracy w ośmiogodzinnym reżimie tygodnia pracy jest zatrudnienie na niepełnym etacie. Staje się ono coraz bardziej popularne w krajach wysoko rozwiniętych (por. tabela 21). Trudno o jednoznaczne wskazanie grupy krajów, w których ten rodzaj zatrudnienia cieszy się szczególną popularnością. Można jednak zaryzykować stwierdzenie, że jest tak w krajach Europy Północnej (poza Finlandią). Zatrudnienie na niepełnym etacie jest wyraźnie mniej rozpowszechnione w krajach południowoeuropejskich, a także, co może dziwić, na tradycyjnie mało sformalizowanym amerykańskim rynku pracy. W okresie 1990-2012 aż w 12 krajach *OECD* zanotowano stały wzrost odsetka osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogólnej liczbie zatrudnionych. Tradycyjnie prym wiedzie w tym zakresie Holandia.

Warto w tym kontekście pamiętać o pewnych różnicach w postrzeganiu tego problemu. I tak w Europie do kategorii pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy zalicza się osoby pracujące 15-29 godzin tygodniowo. W Stanach Zjednoczonych nie może to być więcej niż 34 godziny. W Japonii zaś brak tak ustalonej granicy.

Wzrost popularności pracy w niepełnym wymiarze czasu sprawił, że już w 1994 r. MOP opracowała konwencję poświęconą temu problemowi. W preambule do tego dokumentu[31] zwrócono uwagę na znaczenie tego typu zatrudnienia tak dla gospodarki, jak i dla poszczególnych osób, uzyskujących w ten sposób możliwość lepszego gospodarowania swoim czasem. Podkreślono jednocześnie konieczność zapewnienia takich samych warunków pracy i zabezpieczenia społecznego, jakie przysługują osobom zatrudnionym na pełnym etacie. Na uwagę zasługuje przy tym fakt, iż autorzy konwencji nie zdecydowali się na określenie wartości granicznej, poniżej której pracownik określany był mianem pracującego w niepełnym wymiarze czasu.

[31] Konwencja weszła w życie z dniem 28 lutego 1998 r. Do końca 2013 r. ratyfikowało ją jednak zaledwie 14 państw. Spośród członków *OECD*: Australia, Finlandia, Holandia, Luksemburg, Portugalia, Słowenia, Szwecja, Węgry i Włochy.

Tabela 21
Udział osób pracujących na niepełnym etacie w ogólnej liczbie zatrudnionych w wybranych krajach OECD w latach 1990, 2000 i 2012

Kraj	1990	2000	2012
Holandia	28,2	32,1	37,8
Szwajcaria	22,1	24,4	26,0
Irlandia	9,8	18,1	25,0
Wielka Brytania	20,1	23,0	24,9
Australia	22,6	26,2	24,6
Nowa Zelandia	19,6	22,2	22,2
RFN	13,4	17,6	22,1
Norwegia	21,8	20,2	19,8
Dania	19,2	16,1	19,4
Kanada	17,0	18,1	18,8
Belgia	14,2	19,0	18,7
Włochy	8,8	12,2	17,8
Francja	12,2	14,2	13,8
Hiszpania	4,6	7,7	13,8
USA	13,8	12,6	13,4
Finlandia	7,5	10,4	13,0
Portugalia	6,8	9,4	12,2
Polska	.	12,8	8,0

Źródło: *OECD Employment Outlook*, Paris 2001, s. 224 oraz *OECD Employment Outlook*, Paris 2013, s. 251.

Artykuł pierwszy konwencji określa pracownika pracującego w niepełnym wymiarze czasu jako zatrudnioną osobę, której normalny czas pracy jest krótszy niż porównywalnych pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu. „Porównywalny z kolei, pracownik pracujący w pełnym wymiarze czasu" to osoba pracująca w pełnym wymiarze czasu, która:

- ma ten sam rodzaj stosunku pracy,
- wykonuje taki sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód,

- zatrudniona jest w tym samym zakładzie lub jeżeli nie ma w tym zakładzie porównywalnego pracownika pracującego w pełnym wymiarze czasu, w tym samym przedsiębiorstwie, lub jeżeli nie ma w tym przedsiębiorstwie porównywalnego pracownika pracującego w pełnym wymiarze czasu, w tej samej gałęzi działalności, co zainteresowany pracownik pracujący w niepełnym wymiarze czasu.

Konwencja ma na celu ochronę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy przed ewentualnym gorszym traktowaniem. Przysługiwać mają im uprawnienia, z jakich korzystają pracownicy pełnoetatowi, dotyczące organizowania się, rokowań zbiorowych czy bezpieczeństwa i higieny pracy. Powinna im także przysługiwać identyczna ochrona macierzyństwa, coroczne płatne urlopy i płatne dni świąteczne czy zwolnienia lekarskie. Autorzy konwencji widzą także celowość podjęcia działań mających na celu ułatwienie dostępu do swobodnie wybranej pracy w niepełnym wymiarze czasu. Wyklucza to, jak się wydaje, zaliczanie do tej kategorii osób, które wbrew swej woli pracują na tych zasadach. Tym bardziej że w innym miejscu omawianego dokumentu czytamy, iż: „pracownicy pracujący w pełnym wymiarze czasu dotknięci częściowym bezrobociem, tzn. zbiorowym i czasowym zmniejszeniem ich normalnego czasu pracy z przyczyn ekonomicznych, technicznych lub strukturalnych nie są uznawani za pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu" (art. 1d).

W ślad za postanowieniami MOP także kraje Unii Europejskiej przyjęły uregulowania dotyczące pracy na niepełnym etacie. I tak w grudniu 1997 r. przyjęto dyrektywę 97/81/WE dotyczącą ramowego porozumienia w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin. Pod uzgodnieniami podpisała się Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (*Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe – UNICE*) oraz Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (*European Trade Union Confederation – ETUC*), a także, co warto podkreślić, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (*European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services - CEEP*)[32]. Jest to, jak można przypuszczać, reakcja na wzrost popularności pracy na niepełnym etacie w różnego rodzaju placówkach administracji publicznej. Celem porozumienia była eliminacja dyskryminacji pracowników niepełnoetatowych oraz przyczynienie się do rozwoju tego typu zatrudnienia w oparciu o zasadę dobrowolności. Zamierzeniem sygnatariuszy porozumienia było także przyczynienie się do poprawy elastyczności czasu pracy uwzględniającej zarówno oczekiwania pracowników, jak i pracodawców. O ile to tylko możliwe,

[32] Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich z dnia 20.01.1998.

pracodawca winien uwzględnić życzenie osoby zatrudnionej na pełnym etacie do kontynuowania zatrudnienia w skróconym wymiarze. Pracownicy winni mieć stały dostęp do informacji pozwalających im na podjęcie satysfakcjonujących ich w tym zakresie decyzji. Ta dyrektywa Rady weszła w życie z dniem 20 stycznia 1998 r. Jej sygnatariuszami były wszystkie państwa członkowskie Wspólnoty Europejskiej, z wyjątkiem Wielkiej Brytanii.

Analiza sytuacji na rynkach pracy państw wysoko rozwiniętych wskazuje, że istnieją bardzo duże różnice w sposobie regulacji pracy na niepełnym etacie. Najczęściej mamy tu do czynienia ze stałą liczbą godzin pracy od poniedziałku do piątku. Ten model dominuje w zdecydowanej liczbie firm w krajach Unii Europejskiej. Możliwe są jednak inne rozwiązania jak np. praca dwa lub trzy razy w tygodniu, ale w normalnym tzn. ośmiogodzinnym wymiarze. Zdarzają się także sytuacje, gdzie osoba zatrudniona na niepełnym etacie pracuje jedynie w dni normalnie wolne od pracy (por. tabela 22).

Tabela 22
Formy pracy w niepełnym wymiarze czasu w wybranych krajach w 2010 r. (w procentach)

Kraj	Stały dzienny wymiar godzin pracy	Inny stały wymiar czasu pracy	Elastyczny czas pracy na życzenie	Inne formy
Austria	83	36	33	10
Belgia	65	73	29	18
Dania	81	57	35	15
Finlandia	45	54	45	36
Francja	76	52	25	13
Hiszpania	87	20	34	9
Holandia	67	87	30	14
Irlandia	73	69	53	18
Polska	81	32	21	9
Portugalia	74	15	26	5
RFN	80	47	47	17
Szwecja	72	60	34	18

Węgry	79	29	23	9
Wielka Brytania	76	56	48	16
Włochy	88	23	17	3
Unia Europejska	78	45	35	13

Źródło: *Working time in the twenty-first century*, Geneva 2011, s. 47.

Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na fenomen Holandii jako kraju, który od lat lokuje się na czele pod względem popularności pracy w niepełnym wymiarze. Jest to w dużej mierze efektem skuteczności prowadzonej tu polityki rynku pracy. Widoczny jest proces postępującego od lat ujednolicania pozycji osób zatrudnionych na części etatu z osobami, które pracują w pełnym wymiarze. Bardzo ciekawym rozwiązaniem, obowiązującym już od 1993 r., jest instytucja płacy minimalnej wraz z odpowiednim zabezpieczeniem socjalnym dla osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, nawet jeśli w przeliczeniu tygodniowym jest to mniej niż jedna trzecia normalnego etatu. Dwa lata później doszło do podpisania pierwszego porozumienia dotyczącego osób zatrudnianych na kontrakty czasowe. W roku zaś 2000 przyjęto ustawę gwarantującą prawo do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Nieco inaczej kształtowała się w tym zakresie sytuacja w Wielkiej Brytanii. W kraju, gdzie jak już wskazano, dużą popularnością cieszy się tradycyjnie praca w godzinach nadliczbowych, obserwuje się jednocześnie wysoki odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze. Jest to efektem zmian, jakie zaszły tam na przełomie wieków. Jeszcze do połowy lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia osoby pracujące na niepełnym etacie traktowane były jako pracownicy drugiej kategorii. O ile zatrudnieni na "normalnym" etacie lub przedłużonym etacie mogli po pięciu latach nieprzerwanej aktywności zawodowej liczyć na pełne prawa pracownicze, o tyle osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu nie mogły na to liczyć. Co więcej, bardzo często musiały się zadowalać gorszymi warunkami pracy. Groziła im w pierwszej kolejności utrata stanowiska pracy w przypadku jakichkolwiek kłopotów pracodawcy. Dopiero w 2000 r. ustawa o zapobieganiu mniej korzystnemu traktowaniu (*Prevention of Less Favourable Treatment*) zmieniła tę sytuację, dając równe prawa pracownikom bez względu na długość czasu pracy. Kolejna ustawa o zatrudnieniu (*The Employment Act*) z 2002 r. uprawnia z kolei rodziców wychowujących nieletnie dzieci do domagania się pracy w niepełnym wymiarze. Znaczenie tego typu zatrudnienia wzrosło w istotny sposób w okresie ostatniego kryzysu począwszy od 2009 r.

Nie wszędzie jednak praca w niepełnym wymiarze czasu cieszy się dużą popularnością. Do takich krajów należy m.in. Portugalia. Trudno się dziwić tej sytuacji, zważywszy że w kraju tym brak jakichkolwiek rozwiązań natury ekonomicznej czy prawnej w tej dziedzinie. Ograniczono się tutaj praktycznie do uwzględnienia zaleceń wspomnianej już dyrektywy Wspólnot Europejskich. Podobnie jak w Wielkiej Brytanii rodzicom wychowującym dzieci przysługuje prawo zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu. Praktyka pokazuje jednak, ze uprawnienie to bardzo często pozostaje jedynie na papierze, mimo usilnych dążeń związków zawodowych do zmiany tej niekorzystnej sytuacji[33].

Różnice w popularności pracy w niepełnym wymiarze widać także w przekroju sektorowym. Jest ona szczególnie rozpowszechniona w szeroko pojętych usługach. Znacznie rzadziej mamy z nią do czynienia w przemyśle. W krajach Unii Europejskiej w 2009 r. odsetek jednostek edukacyjnych zatrudniających przynajmniej jedną osobę na takich zasadach wynosił aż 85. Odpowiedni wskaźnik dla przemysłu i energetyki kształtował się na poziomie 57 (por. tabela 23).

Tabela 23
Popularność pracy w niepełnym wymiarze czasu w wybranych branżach w krajach Unii Europejskiej w 2009 r. (jako odsetek firm zatrudniających na tych zasadach przynajmniej jedną osobę)

Dziedzina gospodarki	Udział pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogólnej liczbie zatrudnionych		
	Mniej niż 20% pracowników	Przynajmniej 20% pracowników	Ogółem
Edukacja	34	51	85
Ochrona zdrowia i opieka społeczna	31	53	84
Inne usługi	34	47	81
Pośrednictwo finansowe	43	35	78
Hotelarstwo i restauratorstwo	27	49	76
Nieruchomości i usługi biznesowe	45	25	71
Cała gospodarka	39	28	67
Administracja publiczna	34	33	67

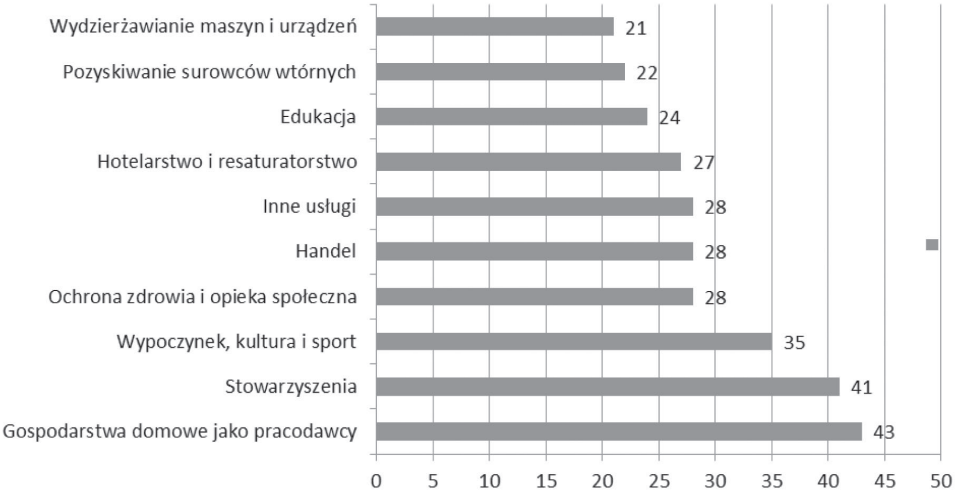
[33] *Part-time work in Europe, European Company Survey*, Luxemburg 2011, s. 35, 36, 39.

Handel i naprawy	38	25	63
Transport i łączność	42	17	59
Przemysł i energetyka	45	12	57
Budownictwo	40	7	47

Źródło: *Part-time work in Europe*, Luxemburg, 2011, s. 16.

Ale to nie w jednostkach edukacyjnych mamy najczęściej do czynienia z osobami pracującymi w niepełnym wymiarze czasu pracy. Najczęściej na tych zasadach zatrudnione są osoby świadczące usługi na rzecz gospodarstw domowych, a więc np. ogrodnicy, osoby pracujące w kuchni czy sprzątający (por. wykres 3). Niemalże ten sam zakres popularności tego typu zatrudnienia występuje w różnego rodzaju stowarzyszeniach, jak np. związki zawodowe czy zrzeszenia przedsiębiorców.

Wykres 3
Odsetek osób pracujących w wybranych branżach w niepełnym wymiarze czasu pracy w Unii Europejskiej w 2005 r.

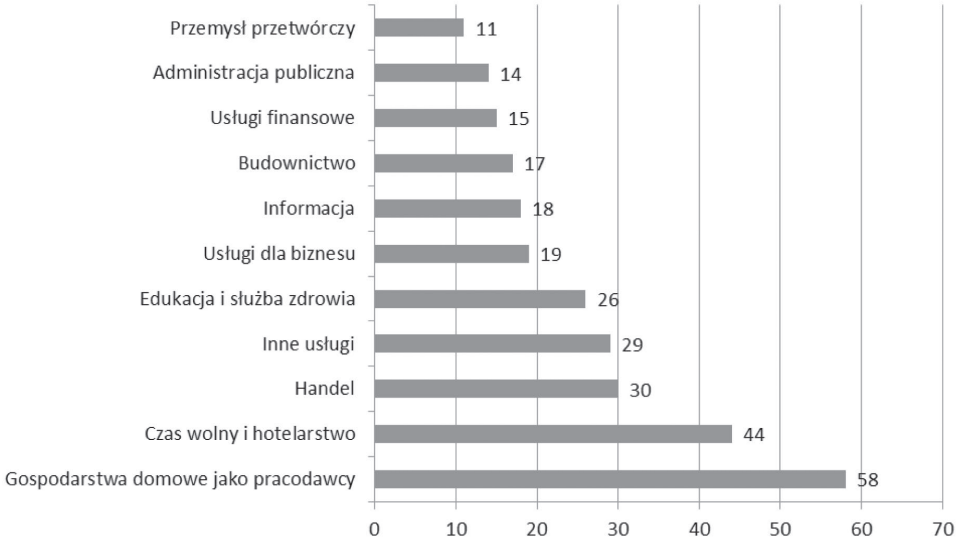


Źródło: *Part-time work in Europe*, Luxemburg 2011, s. 17.

Analiza sytuacji na amerykańskim rynku pracy pozwala zauważyć pewne podobieństwa, ale i istotne różnice odnośnie do stopnia popularności pracy na niepełnym etacie (por. wykres 4). Także w USA dominującą pozycję zajmują

usługi świadczone na rzecz gospodarstw domowych oraz szeroko pojęta praca w sferze kultury, sportu i wypoczynku.

Wykres 4
Odsetek osób pracujących w wybranych dziedzinach w niepełnym wymiarze czasu pracy w USA w 2013 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie: www.bls.gov./cps z dnia 26.06.2014.

Znaczna część Amerykanów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudniona jest w budownictwie i przemyśle przetwórczym. Brak ich w takiej ilości w krajach europejskich można w pewnej mierze tłumaczyć różnicami, jakie w zakresie werbowania i zwalniania pracowników występują po obu stronach Atlantyku, a które wywierają szczególny wpływ na strukturę zatrudnienia w przedsiębiorstwach przemysłowych. W większości państw europejskich przepisy prawa pracy skłaniają firmy raczej do utrzymywania stałej kadry przez dłuższy okres. Każdorazowa bowiem decyzja o zwolnieniu pracownika pociąga za sobą konieczność wypłacania niemałych na ogół odpraw. Zatrudnianie większej liczby pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy pociąga więc za sobą wyższe koszty. W celu ich zminimalizowania przedsiębiorcy bardziej się opłaca zatrudnić mniejszą liczbę pracowników, ale na pełnym etacie. Znacznie większa liberalizacja amerykańskiego rynku pracy sprawia, że mamy tutaj do czynienia z większą rotacją pracowniczą. Dotyczy to także

firm przemysłowych, co sprawia, że odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy jest tutaj znacznie wyższy niż na Starym Kontynencie.

Mimo to praca w niepełnym wymiarze czasu jest w Europie o wiele bardziej popularna aniżeli w Stanach Zjednoczonych, jakkolwiek różnice w praktyce statystycznej nie pozwalają na pełną porównywalność. Jak już bowiem wspomniano do tej kategorii zalicza się w Europie osoby pracujące mniej niż 30 godzin, a w Stanach mniej niż 35 godzin. Różnice metodologiczne nie tłumaczą jednak występujących w tym zakresie dysproporcji.

W krajach europejskich można zauważyć, że w edukacji i placówkach ochrony zdrowia ponad połowa zatrudnionych to osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wiadomo skądinąd, że w tych gałęziach gospodarki znaczny odsetek zatrudnionych stanowią kobiety.

Na rozpowszechnienie się pracy w niepełnym wymiarze czasu wśród kobiet wpływ mają przede wszystkim zmiany w zapotrzebowaniu na tego typu zatrudnienie. Znajdują w nich swój wyraz szeroko pojęte przemiany o charakterze obyczajowym zachodzące przede wszystkim w wysoko rozwiniętych krajach europejskich. Postępujące procesy sekularyzacyjne i emancypacyjne dążenia kobiet zmieniają – w dość istotny sposób – obraz życia wielu rodzin. W szczególności dotyczy to północnej części kontynentu. Na popularności zyskują związki partnerskie i jednoosobowe gospodarstwa domowe, spada liczba urodzeń, rośnie liczba rozwodów, zmianie ulega tradycyjny podział ról między kobietą i mężczyzną w rodzinie. Wszystkie te okoliczności przyczyniają się do wzrostu zapotrzebowania na zindywidualizowany czas pracy. Przedstawione procesy postępują wyraźnie wolniej w krajach Europy Południowej. Większa rola tradycyjnych więzi rodzinnych sprawia, że kobiety są tu w mniejszym stopniu zainteresowane w podejmowaniu pracy zawodowej. Zważywszy zaś na fakt, że prawidłowością jest ich nadreprezentatywność wśród osób pracujących na niepełnych etatach, nie może dziwić, że odsetek tak zatrudnionych kobiet w Portugalii, Grecji czy Hiszpanii jest wyraźnie niższy niż w Holandii.

Czynnikiem w istotny sposób zmniejszającym zainteresowanie kobiet pracą na niepełnym etacie jest znacznie słabiej niż w północnej części kontynentu rozwinięty system opieki nad małymi dziećmi[34]. Ciekawe, iż jak wykazują badania, ten element także w istotny sposób ogranicza aktywność zawodową kobiet w Japonii. Zgodnie z obowiązującym tam do niedawna modelem, po

[34] Szerzej na ten temat: M. Ruivo, M. Gonzalez, J. M. Varejao, *Why is part-time so low in Portugal and Spain, w: Part-time prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and Pacific Rim*, London, New York 1998, s. 192-213; por. także: B. Lastrade, *Die arbeitsmarktpolitische Initiativen in Frankreich seit dem Regierungswechsel*, "Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung" nr 3/1998, s. 519-531.

zamążpójściu rezygnowały one na ogół z pracy zawodowej, poświęcając się obowiązkom domowym i wychowywaniu dzieci. Przejmowanie europejskich wzorców przejawia się tutaj jednak coraz częściej w gotowości do podjęcia przez zamężne Japonki pracy na niepełnym etacie. Należy jednak podkreślić, że ich zatrudnienie na tego typu warunkach, jest na ogół zgodne z ich oczekiwaniami. W większości nie są one zainteresowane pracą na normalnym etacie.

Zupełnie inne są oczekiwania Amerykanek. Aktywne zawodowo obywatelki tego kraju poszukują przede wszystkim pracy na pełnym etacie. Badania wykazują, że decydujący wpływ na taki wybór mają dwa czynniki. Po pierwsze, postępujący proces równouprawnienia kobiet na rynku pracy skłania wiele z nich do wzmożenia wysiłków zmierzających do osiągnięcia znaczniejszego sukcesu zawodowego, który był dotąd niejako zarezerwowany dla mężczyzn. Jest to możliwe tylko i wyłącznie w przypadku pracy na pełnym etacie. Drugi czynnik, działający w tym samym kierunku, to rosnąca liczba rozwodów i, co jest tego konsekwencją, wzrost populacji kobiet, które chcąc sobie zapewnić godziwy poziom egzystencji zainteresowane są podjęciem pracy na pełnym etacie.

Generalnie rzecz biorąc odsetek kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu jest tam wyraźnie niższy niż przeciętnie w skali całej *OECD* (por. tabela 24).

W pierwszych latach dwudziestego pierwszego wieku w większości krajów wysoko rozwiniętych obserwujemy przy tym spadek udziału kobiet w ogólnej liczbie osób pracujących na niepełnym etacie. Może to być związane z ustawicznym wzrostem wykształcenia kobiet, co powoduje, że znaczna coraz większa ich część zgłasza gotowość pracy w zawodach wymagających akademickiego przygotowania. Równolegle do tego zmniejszeniu ulega odsetek kobiet pracujących w tych gałęziach usług, które nie wymagają zbyt wysokich kwalifikacji. Początek nowego wieku odznaczał się wzrostem popularności pracy na niepełnym etacie wśród mężczyzn.

Tabela 24
Popularność pracy w niepełnym wymiarze czasu wśród kobiet i mężczyzn w wybranych krajach OECD w latach 2000 i 2012

Kraj	Udział pracujących w niepełnym wymiarze w ogólnej liczbie zatrudnionych				Udział kobiet w ogólnej liczbie osób pracujących w niepełnym wymiarze	
	kobiety		mężczyźni			
	2000	2012	2000	2012	2000	2012
Holandia	57,2	60,7	13,4	18,0	76,2	74,4
Szwajcaria	44,7	45,6	8,4	9,6	80,6	80,0
Wielka Brytania	40,8	39,4	8,6	12,2	79,4	73,8
RFN	33,9	37,8	4,8	8,7	84,5	78,7
Irlandia	33,0	37,5	7,8	13,1	74,4	73,3
Nowa Zelandia	35,7	34,9	10,9	11,0	73,2	73,7
Włochy	23,4	32,3	5,7	7,5	70,5	75,1
Belgia	34,5	32,1	7,1	7,1	79,0	79,8
Norwegia	33,4	29,1	8,7	11,5	77,0	69,4
Kanada	27,2	26,6	10,4	11,8	69,1	67,0
Dania	24,0	24,9	9,3	14,4	69,4	60,9
Hiszpania	16,5	22,9	2,6	6,1	78,5	76,2
Francja	24,9	22,4	5,5	5,9	78,8	77,4
Szwecja	21,4	18,6	7,3	10,3	72,9	62,0
USA	18,0	18,3	7,7	8,7	68,1	66,4
Finlandia	13,9	16,5	7,1	9,7	63,8	61,7
Grecja	9,5	15,1	3,0	6,0	65,4	63,0
Portugalia	14,9	14,8	4,9	9,8	71,5	58,3
Polska	17,9	12,2	8,8	4,7	61,7	67,6
OECD	20,2	26,4	5,8	9,3	72,1	69,3

Źródło: *OECD Employment Outlook* 2013, Paris 2013, s. 251.

Mając na uwadze wskazaną w tabeli 23 różnicę w popularności pracy w niepełnym wymiarze między poszczególnymi branżami gospodarki, nie dziwi fakt stosunkowo niewielkiego odsetka mężczyzn pracujących w tym systemie w takich krajach, jak Niemcy czy Włochy. W obydwu wszak, w odróżnieniu od większości państw Unii Europejskiej, bardzo istotną rolę odgrywa do dziś przemysł, w którym, jak już wskazywano, praca w niepełnym wymiarze nie jest zbyt popularna. Udział tego sektora w ogólnym zatrudnieniu jest znaczący. Pracują zaś tu w przeważającej mierze mężczyźni.

Badania europejskich przedsiębiorstw przeprowadzone pod koniec pierwszej dekady nowego wieku pokazały, że im większy jest odsetek kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych, tym wyższy jest udział pracujących na niepełnym etacie (por. tabela 25). W firmach, gdzie kobiety stanowią 100% załogi, jedynie w co piątej nie ma nikogo, kto pracowałby w niepełnym wymiarze czasu pracy. Tam zaś, gdzie pracują wyłącznie mężczyźni, niemalże w 8 na 10 przypadków nie zanotowano w ogóle osób zatrudnionych na niepełnym etacie.

Tabela 25
Zatrudnienie kobiet a praca w niepełnym wymiarze czasu w przedsiębiorstwach zlokalizowanych na terenie Unii Europejskiej w 2009 r.

Udział kobiet ogólnym zatrudnieniu (w %)	Udział osób pracujących w niepełnym wymiarze w ogólnej liczbie zatrudnionych (w procentach)							Ogółem
	Brak	mniej niż 20	20 - 40	40 - 60	60 - 80	80 - 99	100	
Brak kobiet	77	16	4	1	0	0	1	100
Mniej niż 20	49	45	4	1	0	1	0	100
20-40	37	46	13	2	1	0	1	100
40-60	29	43	18	6	2	2	1	100
60-80	19	38	22	10	5	4	1	100
80-99	21	29	20	10	9	9	2	100
100	19	24	24	4	14	9	5	100

Źródło: *Part-time work in Europe*, Luxemburg 2011, s. 18.

Z drugiej jednak strony, wbrew często formułowanym opiniom, odsetek kobiet zatrudnionych na niepełnym etacie nie pozostaje w większym związku

z poziomem ich ogólnej aktywności zawodowej. Ta jest tradycyjnie najwyższa w krajach skandynawskich, a do czołówki w tym zakresie dołączyły w ostatnich latach także Niemcy (por. tabela 26). Niemalże powszechną tendencją jest wzrost aktywności zawodowej kobiet. Spadek zanotowano jedynie w trzech krajach, a mianowicie: Grecji, Portugalii i co może dziwić, Danii. W tym ostatnim kraju wskaźnik ten należy w dalszym ciągu do najwyższych na kontynencie. Zarówno jednak w tym kraju jak i przodującej w tej klasyfikacji Szwecji i plasującej się wysoko Finlandii odsetek pracujących na niepełnym etacie w ogólnej liczbie pracujących kobiet jest stosunkowo niewielki.

Tabela 26
Aktywność zawodowa kobiet w wieku 20-64 lat w wybranych krajach w latach 2000-2013

Kraj	2000	2013
Szwecja	74,4	77,2
Dania	73,3	72,4
RFN	60,7	72,3
Finlandia	69,0	71,9
Holandia	64,0	71,6
Austria	62,2	70,8
Wielka Brytania	66,6	69,4
Francja	60,0	65,5
Portugalia	65,2	62,4
Belgia	56,4	62,1
Hiszpania	44,4	53,1
Włochy	42,0	49,9
Malta	33,5	49,8
Grecja	45,7	43,3

Źródło: *Die Teilzeit-Mütter*, „iw-dienst" 25/2014, s. 8.

Inaczej wygląda sytuacja w Niemczech. Gwałtowny wzrost aktywności zawodowej kobiet idzie tu w parze z szybko rosnącym znaczeniem, jakie odgrywa w tym przypadku praca w niepełnym wymiarze. Warto zwrócić

uwagę na relatywnie duże zainteresowanie matek pracą zawodową. W 2013 r. w przedziale wiekowym 20-64 lat aż 73% spośród nich wykonywało pracę zawodową. W przypadku kobiet nie posiadających dzieci odsetek ten kształtował się na poziomie 85. Wyraźniejsza różnica zarysowuje się, kiedy analizie poddać strukturę zatrudnienia na niepełnym etacie. W tym systemie pracuje w Niemczech jedynie 6% ojców i aż 66% matek. Wyższy odsetek notuje się jedynie w Holandii, gdzie, jak już wspominano, praca na niepełnym etacie odgrywa szczególnie ważną rolę. Aż 86% wychowujących dzieci Holenderek pracuje w tym systemie[35].

Należy także zwrócić uwagę na fakt, iż praca w tym systemie posiada istotny walor z punktu widzenia trudnej sytuacji na rynkach pracy wielu wysoko rozwiniętych państw. Jednym z problemów jest bardzo nieraz wysoki poziom bezrobocia, szczególnie w najniższych przedziałach wiekowych. Sprawia to, że dążność do jego obniżenia staje się często jednym z głównych celów polityki ekonomicznej. Bliższa analiza zmian zachodzących na rynkach pracy pokazuje, że praca w niepełnym wymiarze czasu staje się często pierwszym etapem działalności zarobkowej. Także osoby bezrobotne swoją drogę do pełnej aktywności zawodowej rozpoczynają podjęciem tego typu zatrudnienia. Dowodzą tego m.in. badania prowadzone przez norymberski Instytut Badań Rynku Pracy i Badań Zawodowych (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*). Wynika z nich, że w 2013 r. 18% nowo zatrudnionych stanowiły osoby zatrudnione na niepełnych etatach. W ogólnej liczbie zatrudnionych aż 43% stanowiły kobiety. Co trzecia zaś z nich zdecydowała się na podjęcie pracy w niepełnym wymiarze czasu, poniżej 32 godzin tygodniowo[36]. Z kolei aż 78% osób zatrudnionych w badanym okresie stanowiły kobiety. Udział zaś osób, których czas pracy nie przekracza 20 godzin tygodniowo, sięgał aż 85% (por. tabela 27)[37].

[35] *Die Teilzeit-Mütter*, „iw-dienst" 25/2014, s. 8.

[36] H. Brenzel, A. Eglmaier, A. Kubis, A. Moczall, S. Wagner,Ch. Woitschig, *Betriebe wie Beschäftigte können profitieren*, „IAB-Kurzbericht" 19/2013, s. 3. Warto zwrócić uwagę, że dla celów analitycznych autorzy badań rozróżniają pojęcia małej (*kleine Teilzeit*) i wielkiej (*grosse Teilzeit*) pracy w niepełnym wymiarze czasu. W pierwszym przypadku to zatrudnienie nieprzekraczające 20 godzin tygodniowo, w drugim wartości skrajne od 20 do 32 godzin. Także w przypadku osób zatrudnionych na pełnych etatach wydzielono dwie grupy, a mianowicie tych, których tygodniowy czas pracy mieści się w przedziale 32-38 godzin i tych, którzy pracują dłużej.

[37] Por. także: K. Reinecke, P. Mehlis, *Attraktive Teilzeitarbeit schafft neue Arbeitsplätze*, „WSI Mitteilungen" 10/2001, s. 622-625 oraz M. Promberger, *Industriebeschäftigte in hochflexiblen Arbeitszeitarrangements*, „WSI Mitteilungen" 10/2001, s. 632-635.

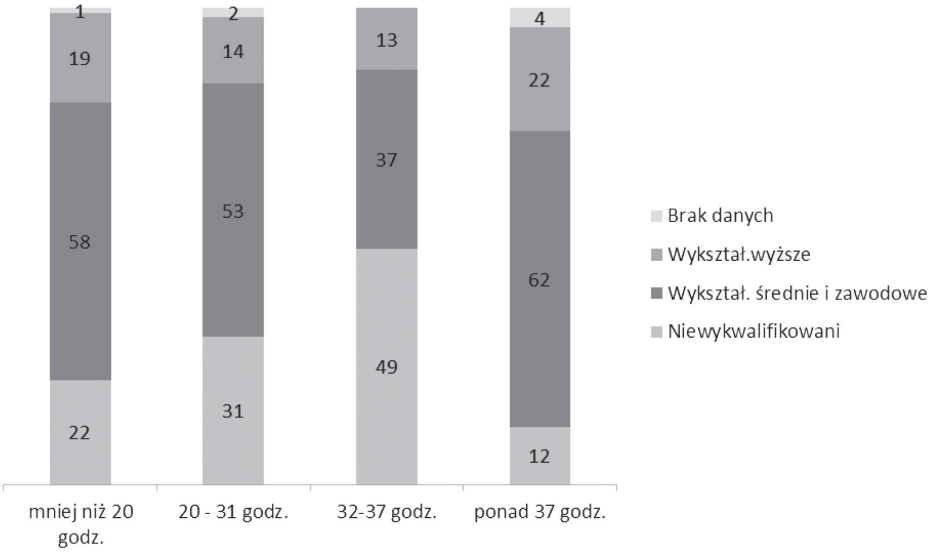
Tabela 27
Struktura nowych umów o pracę zawartych w RFN w 2012 r. (w procentach)

Tygodniowy czas pracy w godzinach	kobiety	mężczyźni	ogółem
Niepełny wymiar czasu pracy mniej niż 20	7	1	3
30-31	26	6	15
Pełny etat 32-37	11	16	14
38 i więcej	54	75	65
Łącznie	100	100	100

Źródło: H. Brenzel, A. Eglmaier, A. Kubis, A. Moczall, S. Wagner, Ch. Woitschig, *Betriebe wie Beschäftigte können profitieren*, „IAB-Kurzbericht" 19/2013, s. 2.

Warto jednocześnie zwrócić uwagę na poziom wykształcenia osób podejmujących pracę. O ile osoby z wyższym wykształceniem są częściej niż przeciętnie zatrudniane w wymiarze przynajmniej 38 godzin tygodniowo, o tyle pracownicy niewykwalifikowani mogą częściej liczyć na pracę na niepełnym etacie (por. wykres 5). Może to być dla nich etap przejściowy poprzedzający podjęcie pracy na pełnym etacie.

Wykres 5
Poziom kwalifikacji osób nowo zatrudnionych w RFN w 2012 r.



Źródło: H. Brenzel, A. Eglmaier, A. Kubis, A. Moczall, S. Wagner, Ch. Woitschig, *Betriebe wie Beschäftigte können profitieren*, „IAB-Kurzbericht" 19/2013, s. 4.

Praca w niepełnym wymiarze czasu ma w zasadzie w swym założeniu walor dobrowolności. Praktyka państw wysoko rozwiniętych wskazuje jednak, że bardzo często osobom pracującym na tego typu etacie nie udało się znaleźć „normalnej" pracy. Musi przy tym budzić zdziwienie, że w skali *OECD* brak istotnych różnic między bardziej zainteresowanymi tego typu zatrudnieniem kobietami i mężczyznami. Można by się spodziewać, że w przypadku tych pierwszych praca na niepełnym etacie jest częściej czymś pożądanym. Okazuje się tymczasem, że w 2012 r. 19% mężczyzn pracowało na niepełnym etacie wbrew swej woli, a odpowiedni wskaźnik dla kobiet był jedynie o 2 punkty procentowe mniejszy (por. tabela 28).

Tabela 28

„Niedobrowolna" praca w niepełnym wymiarze czasu pracy w wybranych krajach OECD w latach 2000 i 2014

(odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu, które wyrażają gotowość pracy na „normalnych" warunkach w ogólnej liczbie osób pracujących na niepełnym etacie)

Kraj	Kobiety		Mężczyźni	
	2000	2012	2000	2012
Austria	7,9	7,4	19,9	10,4
Belgia	17,4	8,8	16,9	14,1
Dania	12,2	14,6	8,2	9,8
Finlandia	41,2	28,7	21,8	18,1
Francja	20,0	28,8	24,0	27,9
Grecja	27,5	41,8	30,0	46,7
Hiszpania	22,2	60,7	22,0	75,0
Holandia	3,3	6,1	4,9	7,7
Irlandia	8,4	25,9	18,6	42,2
RFN	9,3	12,6	15,3	19,9
Norwegia	5,7	5,5	7,5	6,5
Szwecja	24,8	23,2	23,5	22,1
USA	4,1	10,2	5,6	14,0
Wielka Brytania	6,2	12,3	15,6	28,3
Włochy	18,0	43,5	16,4	49,7
OECD	12,0	17,1	13,8	19,2

Źródło: www.stats. oecd.org (3.07.2014).

Warto też zwrócić uwagę na fakt, iż w pierwszych dwunastu latach nowego wieku dominującą tendencją okazał się wzrost odsetka osób, które decydują się na pracę w niepełnym wymiarze czasu niejako pod wpływem niesprzyjającej sytuacji na rynku pracy. Spektakularna wydaje się pod tym względem sytuacja w krajach południowoeuropejskich. W Hiszpanii ponad połowa kobiet i co trzeci mężczyzna tego typu pracę podejmują jedynie dlatego, że nie są w stanie znaleźć zatrudnienia na normalnym etacie. Niewiele lepiej wygląda sytuacja w Grecji i we Włoszech. Zarówno w Hiszpanii, jak i Grecji wytłumaczeniem tej sytuacji może być wysokie bezrobocie na początku drugiej dekady nowego stulecia. O ile bowiem wartość przeciętna tego wskaźnika dla wszystkich krajów *OECD* kształtowała się na poziomie 8%, o tyle w Hiszpanii było to 25,1%, a w Grecji 24,3%[38]. Oznacza to, że zapotrzebowanie na siłę roboczą było w tych krajach bardzo niewielkie. Brakiem z kolei tradycji tudzież pewnym niedorozwojem rozwiązań prawnych tłumaczyć można niekorzystne kształtowanie się relacji w zakresie niepełnego czasu we Włoszech. Poziom bezrobocia był tu w 2012 r. jedynie o 2 punkty procentowe wyższy niż przeciętnie w grupie państw *OECD*. Warto jednocześnie zauważyć, że niejako wbrew dominującej tendencji, są też kraje, w których obserwuje się spadek odsetka pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na uwagę zasługuje przy tym fakt, że procesy takie wystąpiły w krajach, które już na początku wieku zajmowały w tym zakresie czołowe pozycje, przy czym dotyczy to nie tylko kobiet, ale co warte szczególnego podkreślenia, także mężczyzn. O tym, jak istotny jest wpływ sytuacji na rynku pracy na skalę „wymuszonej" pracy w niepełnym jej wymiarze, świadczy analiza sytuacji w Niemczech. We wschodniej części kraju czynnikiem decydującym o pracy na części etatu jest niemożność znalezienia „normalnego" zatrudnienia, podczas gdy ankietowani obywatele dawnej RFN na czoło wysuwają zobowiązania na rzecz członka rodziny (por. tabela 29). Warto w tym kontekście podkreślić, że niemiecka ustawa z 2001 r. przyznaje osobom pracującym na niepełnym etacie prawo do ubiegania się o powrót na poprzednio zajmowane stanowisko[39].

[38] *OECD Employment Outlook 2013*, Paris 2013, s. 238.

[39] H. Schäfer, J. Schmidt, O. Stettes, *Moderne Arbeitsmarktverfassung, Positionen*, „Beiträge zur Ordnungspolitik aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln" nr 66, s. 22.

Tabela 29
Przyczyny decydujące o podjęciu pracy w niepełnym wymiarze czasu w RFN w 2010 r.

Przyczyny	Dawna RFN	Nowe kraje federacji wraz z Berlinem
Niemożność znalezienia pracy na pełnym etacie	16,9%	55,8%
Wychowanie i opieka	51,4%	17,3%
Niepożądane z innych przyczyn	22,7%	16,4%

Źródło: A. Wagner, *Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung*, Hans Böckler Stiftung. Fakten für eine faire Welt, 2010, s. 18.

Generalnie rzecz biorąc co czwarty zatrudniony pracuje na niepełnym etacie, przy czym, co może dziwić, zdarza się to częściej w zachodniej części kraju. Na terenie dawnej NRD mamy jednak w tym zakresie znacznie częściej do czynienia z pewną sytuacją przymusową (por. tabela 30)[40].

Tabela 30
Struktura zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w RFN w 2008 r.

Treść	Zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy		
	ogółem	niedobrowolnie	dobrowolnie
RFN	25,8	5,5	20,3
Tereny dawnej RFN	26,7	4,1	22,6
mężczyźni	8,9	2,3	6,6
kobiety	48,4	6,2	42,2
Tereny dawnej NRD wraz z Berlinem	22,1	11,2	19,9
mężczyźni	11,1	5,6	5,4
kobiety	34,9	17,7	17,2

Źródło: A. Wagner, *Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung*, Hans Böckler Stiftung. Fakten für eine faire Welt, 2010, s. 19.

[40] Szerzej na ten temat: D. Hanglberger, *Arbeitszufriedenheit und Flexibilität. Europäischer Vergleich und Adaptions- und Antizipationseffekte*, Baden-Baden 2013, s. 83-130.

Dotyczy to przede wszystkim kobiet. Co szósta Niemka zamieszkująca któryś z wschodnich krajów federacji a pracująca na niepełnym etacie wolałaby pracować na całym etacie. „Wymuszona" praca w niepełnym wymiarze jest przed wszystkim udziałem kobiet, które po okresie związanym z wychowaniem dzieci chętnie ponownie podjęłyby pracę. Stąd też najczęściej mamy z nią do czynienia w przedziale wiekowym 50-54 i 45-49 (tereny dawnej RFN) bądź 55-59 i 50-54 (tereny dawnej NRD)[41]. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę, że na popularność tej formy zatrudnienia stosunkowo ograniczony wpływ wywierają gospodarczo uwarunkowane różnice przestrzenne. Dysproporcje widać wyraźnie w zakresie „normalnego" zatrudnienia. Odsetek pracujących na pełnym etacie w populacji aktywnych zawodowo jest tradycyjnie najwyższy w najbardziej rozwiniętych ekonomicznie krajach federacji. W 2013 r. w Badenii-Wirtembergii i Bawarii przekroczył on 44. W tym samym czasie na większości terytorium byłej NRD był on prawie o 10 punktów procentowych niższy. Stosunkowo najmniej zatrudnionych na pełnym etacie zanotowano w Szlezwiku-Holsztynie. W tym samym jednak czasie nie zanotowano większych różnic regionalnych odnośnie do popularności pracy w niepełnym wymiarze czasu. W 2013 r. najniższy odsetek pracujących na tych zasadach zanotowano w Brandenburgii (12,2) i Turyngii (12,4), najwyższy zaś w Hesji (14,6), Bawarii (14,4) i Saksonii (14,4)[42].

Na wskazaną powyżej dysproporcję w znaczeniu dobrowolności w podejmowaniu pracy w niepełnym wymiarze czasu, z jaką mamy do czynienia w grupie mężczyzn z jednej a kobiet z drugiej strony, wskazują też badania podjęte przez Federalny Urząd Zatrudnienia. Wynika z nich jednoznacznie, że w przypadku kobiet czynnikiem decydującym o podejmowaniu tego typu zatrudnienia jest konieczność opieki nad dzieckiem lub inne powody osobiste (por. tabela 31)[43].

[41] A. Wagner, *Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung*, Hans Böckler Stiftung. Fakten für eine faire Welt, 2010, s. 20.

[42] Zdecydowanie najwyższy odsetek pracujących na niepełnym etacie w ogólnej liczbie osób w wieku 15-64 zanotowano w Bremie (18,4) i Hamburgu (17,5), a więc krajach federacji specyficznych ze względu na swą wielkość i strukturę (*Von wegen prekär*, „iw-dienst" 2/2014, s. 4).

[43] Por. także: E. Horst, H. Seifert, *Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche*, „WSI Mitteilungen" 2/2012, s.141-149 oraz *Involuntary part-time work on the rise, Issues in Labor Statistics, US*, Department of Labor, December 2008.

Tabela 31
Czynniki decydujące o podejmowaniu pracy w niepełnym wymiarze czasu w RFN w 2011 r.

Czynnik	Kobiety	Mężczyźni
	w procentach	
Opieka nad dzieckiem, pielęgnacja lub inne rodzinne lub osobiste powody	53,7	10,3
Inne okoliczności sprawiające, iż praca na pełnym etacie nie jest pożądana	23,0	35,9
Niemożność znalezienia pracy na pełnym etacie	14,3	24,1
Kształcenie bądź dokształcanie	6,4	23,0
Choroba lub następstwa powypadkowe	2,6	6,8

Źródło: *Der kleine Unterschied macht keinen Unterschied*, „iw-dienst" 14/2013, s. 4.

Do krajów, w których obserwujemy wzrost znaczenia „wymuszonej" pracy na niepełnym etacie, należą także Stany Zjednoczone (por. tabela 32). Można tu zauważyć, że u podstaw decyzji o podjęciu tego typu zatrudnienia leżą niemalże te same przyczyny, co w Niemczech (por. tabela 32). Szczególnie często było to kontynuowanie nauki. Nieco mniejsze znaczenie przypisywano konieczności opieki nad członkiem rodziny. W porównaniu z Niemcami stosunkowo rzadko jako przyczynę pracy w niepełnym wymiarze podawano niemożność znalezienia „normalnego" zatrudnienia. Potwierdzają to wyniki badań prowadzonych przez *OECD* (por. tabela 32).

Tabela 32
Przyczyny decydujące o podejmowaniu pracy w niepełnym wymiarze czasu w przemyśle amerykańskim w 2013 r.

Przyczyna podjęcia pracy w wymiarze mniejszym niż 35 godzin tygodniowo	Ogółem	Osoby pracujące normalnie	
		na pełnym etacie	w niepełnym wymiarze czasu
	w procentach		
Przyczyny ekonomiczne	23,5	20,3	24,6
Zmniejszona produkcja	14,8	17,7	13,8

Niemożność znalezienia pracy na pełnym etacie	7,7	-	10,4
Praca sezonowa	0,7	1,5	0,4
Praca rozpoczynana lub kończona w środku tygodnia	0,3	1,1	-
Przyczyny pozaekonomiczne	76,5	79,7	75,4
Opieka nad dzieckiem	2,5	0,7	3,2
Inne zobowiązania rodzinne lub osobiste	13,6	7,1	15,9
Ograniczenia zdrowotne	2,4	-	3,3
W trakcie nauki lub dokształcania	16,8	0,8	22,2
Emerytura	7,0	-	9,4
Urlop	10,6	40,9	-
Ograniczenia związane z pogodą	1,2	4,5	-
Inne okoliczności	22,4	25,7	21,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Household data, Annual averages*, www.bls.gov/cps, (5.07.2014).

Zainteresowanie pracą w niepełnym wymiarze nie rozkłada się równo w poszczególnych grupach wiekowych. Na podjęciu tego typu zatrudnienia zależy głównie osobom młodym oraz tym, które zbliżają się do wieku emertytalnego bądź go już osiągnęły. Ci pierwsi są najczęściej zainteresowani połączeniem nauki z różnego rodzaju pracą dorywczą, drudzy zaś korzystając ze stosunkowo dużej ilości czasu wolnego, bardzo chętnie przeznaczają go na dorobienie do emerytury, która w znacznej części państw *OECD* nie jest zbyt wysoka. Nie bez znaczenia pozostaje tu także wydłużenie się średniego wieku, jakiego się dożywa, co sprawia, że coraz większa część życia przypada na wiek emerytalny. Nie zaskakuje wynik porównania struktury wiekowej kobiet i mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze czasu: we wszystkich przedziałach mamy do czynienia z przewagą tych pierwszych (por. tabele 33 i 34).

Tabela 33
Struktura wiekowa kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu w wybranych krajach OECD w 2012 r.

Kraj	Przedział wiekowy				Ogółem
	15-24	25-54	55-64	65 i więcej	
Belgia	32,6	31,6	46,2	75,0	33,4
Dania	71,7	15,0	18,9	62,5	25,0
Francja	27,4	20,9	28,3	66,1	22,6
Hiszpania	43,6	22,7	20,6	42,4	23,7
Holandia	74,8	57,3	68,2	95,2	62,1
Irlandia	47,9	33,3	51,2	77,8	37,3
RFN	23,8	38,4	42,7	88,7	38,0
Norwegia	62,9	20,9	29,0	58,6	29,2
Polska	15,7	9,5	16,3	61,5	11,0
Szwecja	35,7	12,0	16,0	69,0	17,9
USA	43,7	12,7	15,5	37,5	18,3
Wielka Brytania	46,3	34,0	43,8	76,3	37,9
Włochy	35,4	33,3	33,6	48,3	33,6
Grupa G 7	41,0	21,8	25,0	45,2	25,2
OECD	37,4	21,1	25,6	46,7	24,3

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: www: stats.oecd.org (25.06.2014).

Tabela 34
Struktura wiekowa mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze czasu w wybranych krajach OECD w 2012 r.

Kraj	Przedział wiekowy				Ogółem
	15-24	25-54	55-64	65 i więcej	
Belgia	11,0	5,8	11,5	75,0	7,1
Dania	53,2	6,5	8,3	52,0	15,0
Francja	10,8	5,4	8,4	53,4	5,8

Hiszpania	25,5	5,1	3,8	27,6	7,1
Holandia	61,3	7,7	14,4	86,0	17,9
Irlandia	38,7	9,4	15,3	75,0	13,3
RFN	14,9	6,7	9,1	79,8	8,3
Norwegia	36,9	5,1	10,1	36,3	12,3
Polska	7,5	2,4	5,9	38,5	3,7
Szwecja	26,4	5,3	7,7	53,7	10,1
USA	32,9	3,8	6,0	27,1	8,7
Wielka Brytania	31,4	5,7	13,6	51,2	11,0
Włochy	16,3	6,0	9,2	30,4	7,1
Grupa G 7	28,7	4,6	7,8	33,9	9,6
OECD	24,4	4,7	8,0	32,8	8,2

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: www: stats.oecd.org (25.06.2014).

Różnica jest stosunkowo niewielka w grupie najmłodszych uczestników rynku pracy i nieco mniejsza w przedziale 65 i więcej lat. Wzrasta natomiast w istotny sposób dla grup wiekowych charakteryzujących się zdecydowanie najwyższym poziomem aktywności zawodowej. To sprawia, że w wśród osób pracujących na niepełnym etacie mamy do czynienia ze zdecydowaną dominacją kobiet. Analizując popularność tego typu zatrudnienia w krajach *OECD* można zauważyć, że we wszystkich przedziałach wiekowych najwyższy poziom notuje się w Holandii. Na uwagę zasługuje przy tym fakt, iż w najstarszej grupie wiekowej aż 95% pracujących tam kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu. Polska wypada w tej klasyfikacji zupełnie przyzwoicie. W 2012 r. na niepełnym etacie zatrudnionych było 61,5% pracujących Polek, a więc więcej niż w takich krajach, jak USA, Hiszpania, Włochy, a nawet Norwegia.

Także w przypadku mężczyzn zauważyć można szczególną sytuację Holandii. Dominacja tego kraju nie jest jednak tak wyraźna jak w przypadku kobiet. Okazuje się bowiem, że w tych przedziałach wiekowych, gdzie aktywność zawodowa jest najwyższa, największy odsetek mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy zanotowano nie w Holandii, lecz w Irlandii. Każe to nieco bliżej przyjrzeć się zmianom, jakie zaszły na tych rynkach pracy w pierwszych latach nowego stulecia (por. tabele 35 i 36).

Tabela 35
Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy w przedziale wiekowym 25-54 lata w wybranych krajach OECD (dane z lat 2000, 2005, 2008, 2012)

Rok		Holandia		Irlandia		RFN		USA	
		mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
2000	Udział pracujących na niepełnym etacie w ogónej liczbie pracujących	5,2	72,3	5,4	32,5	3,3	64,1	2,2	12,4
	Stopa bezrobocia w przedziale wiekowym	1,9	3,2	4,2	3,6	-	-	2,9	3,3
2005	Udział pracujących na niepełnym etacie w ogólnej liczbie pracujących	4,0	58,1	4,3	33,6	5,2	59,4	2,8	12,6
	Stopa bez robocia w przedziale wiekowym	3,8	4,5	4,0	3,2	10,6	10,2	4,0	4,4
2008	Udział pracujących na niepełnym etacie w ogónej liczbie pracujących	6,6	56,2	5,6	33,6	5,4	39,8	2,9	12,2
	Stopa bezrobocia w przedziale wiekowym	1,7	2,5	6,4	3,8	7,2	1,7	5,0	4,6

2012	Udział pracujących na niepełnym etacie w ogólnej liczbie pracujących	7,7	57,3	15,3	33,3	6,7	38,4	3,8	12,7
	Stopa bezrobocia w przedziale wiekowym	4,7	4,2	16,9	9,9	5,2	4,9	6,9	7,1

Źródło: Obliczenia własne na podstawie www.stats.oecd.org, (1 i 2.07.2014).

Tabela 36
Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy w przedziale wiekowym 55-64 lata w wybranych krajach OECD (dane z lat 2000, 2005, 2008, 2012)

Rok		Holandia		Irlandia		RFN		USA	
		mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
2000	Udział pracujących na niepełnym etacie w ogólnej liczbie pracujących	16,7	70,3	11,7	48,6	7,0	45,9	6,2	17,1
	Stopa bez robocia w przedziale wiekowym	1,9	2,2	2,7	2,5	-	-	2,4	2,5

2005	Udział pracujących na niepełnym etacie w ogólnej liczbie pracujących	16,2	69,6	11,8	50,0	8,2	46,7	6,2	15,4
	Stopa bezrobocia w przedziale wiekowym	4,4	3,6	3,0	2,4	12,5	13,0	3,3	3,3
2008	Udział pracujących na niepełnym etacie w ogólnej liczbie pracujących	18,9	69,2	11,3	51,4	8,2	44,9	5,9	15,5
	Stopa bezrobocia w przedziale wiekowym	3,4	3,0	3,7	2,6	8,1	8,9	3,7	3,7
2012	Udział pracujących na niepełnym etacie w ogólnej liczbie pracujących	14,4	68,2	15,3	51,2	9,1	42,7	6,0	15,5
	Stopa bezrobocia w przedziale wiekowym	5,0	4,4	13,5	6,3	6,3	5,6	6,3	5,6

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: www.stats.oecd.org (1 i 2.07.2014).

Wbrew dość często artykułowanej tezie trudno o potwierdzenie jednoznacznej zależności między zmianami poziomu bezrobocia a odsetkiem osób pracujących na niepełnym etacie. Na kształtowanie się tych relacji istotny wpływ ma wiek oraz płeć aktywnych zawodowo. I tak w grupie czterech badanych państw okazało się, że w przypadku osób w najważniejszym dla gospodarki przedziale wiekowym 25-54 lata zauważono dość rozbieżne tendencje. Wzrost bezrobocia wśród mężczyzn bardzo często pociągał za sobą wzrost odsetka pracujących na niepełnym etacie. Mogłoby to oznaczać, że pewna grupa osób, które utraciły możliwość legalnego zarobkowania, zadowala się zatrudnieniem na niepełnym etacie. Nie jest to jednak regułą. Poza tym analiza sytuacji na rynku pracy czterech analizowanych państw pozwala zauważyć, że spadek wielkości bezrobocia nie zawsze pociągał za sobą spadek liczby osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Następstwem spadku stopy bezrobocia częściej był nawet wzrost odsetka osób pracujących na tych nietypowych zasadach. W przypadku należących do tej grupy wiekowej kobiet trudno o stwierdzenie jakiejkolwiek prawidłowości odnośnie do relacji między wielkością bezrobocia a popularnością zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu.

Inaczej kształtują się te relacje w grupie osób kończących swą aktywność zawodową. I tak w przedziale wiekowym 55-64 lata wzrost bezrobocia niemalże zawsze pociąga za sobą spadek (bądź niezmienność) odsetka osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy czym dotyczy to tak mężczyzn, jak i kobiet. Pozwala to postawić tezę, że na pogorszeniu się sytuacji na rynku pracy ucierpiały także osoby pracujące na niepełnych etatach. Zmniejszenie ich udziału w ogólnej liczbie pracujących jest najczęściej efektem utraty przez nie dotychczasowego miejsca pracy. Dotyczy to tak mężczyzn, jak i kobiet. Podobnie jak w przypadku osób w przedziale 25-54 lata także i tutaj trudno o identyfikację jednoznacznych następstw spadku bezrobocia. W grupie bowiem mężczyzn zmiana ta powoduje wzrost odsetka osób pracujących na niepełnym etacie. W przypadku kobiet mamy do czynienia z dominacją tendencji zgoła odwrotnej.

Wiąże się to w pewnym stopniu z wagą, jaką poszczególnym czynnikom decydującym o podejmowaniu pracy w niepełnym wymiarze przypisują mężczyźni i kobiety i to w zależności od przynależności do określonej grupy wiekowej. W 2013 r. w grupie Amerykanów w wieku 25-54 lata pracujących na tych zasadach niemalże taka sama ich liczba decydowała się na ten krok ze względów ekonomicznych jak pozaekonomicznych. W populacji kobiet ten drugi czynnik odgrywał zdecydowanie ważniejszą rolę (por. tabela 37).

Tabela 37
Struktura zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu w USA w 2013 r.

Płeć, wiek	Pracujący poniżej 35 godzin w tygodniu			Bezrobotni poszukujący pracy	
	Ogółem	Z przyczyn		na pełnym etacie	na niepełnym etacie
		ekonomicznych	pozaekonomicznych		
	W procentach				
Ogółem 16 i więcej	100,0	23,5	71,0	84,9	15,1
Mężczyźni 16-19	100,0	12,8	83,2	56,2	43,8
20-24	100,0	30,5	66,6	88,5	11,5
25-54	100,0	47,3	48,4	95,7	4,3
55 i więcej	100,0	16,1	75,7	85,3	14,7
Kobiety 16-19	100,0	11,6	85,5	45,5	54,5
20-24	100,0	24,6	71,6	83,0	17,0
25-54	100,0	23,5	70,6	88,5	11,5
55 i więcej	100,0	13,0	79,6	76,8	23,2

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Household data, Annual averages*, www.bls.gov/cps (5.07.2014).

Nietrudno zauważyć, że podobnie jak w przypadku Niemiec, także i tu w przedziale wiekowym chrakteryzującym się najwyższym poziomem aktywności zawodowej kobiety znacznie częściej niż mężczyźni jako przyczynę podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu podają względy pozaekonomiczne. Dziwić musi jednak stosunkowo niewielka różnica odnośnie do oczekiwań, jakie mają osoby bezrobotne. Jak się można było spodziewać, niemalże wszyscy Amerykanie w przedziale wiekowym 25-54 lata pozbawieni możliwości legalnego zarobkowania wykazują zainteresowanie pracą na pełnym etacie (95,7%), tego samego oczekuje zbliżony odsetek bezrobotnych kobiet (88,5).

Zatrudnienie w ograniczonym czasie pracy

Mając na uwadze utrzymującą się trudną sytuację na rynkach pracy z jednej strony oraz chęć zapewnienia poprzez pracę godnego poziomu życia możliwie najszerszym kręgom społecznym z drugiej, kraje wysoko rozwinięte podejmują różnego rodzaju kroki mające skłonić osoby źle uposażone do podejmowania pracy w ograniczonym zakresie. Jest to często traktowane jako alternatywa wobec świadczeń finansowych dla bezrobotnych. W zależności od możliwości i sytuacji materialnej osoby zainteresowanej tego typu zatrudnienie jest uzupełnieniem normalnej pracy bądź też jedynym przejawem aktywności zawodowej.

System ten działa od wielu lat w Niemczech. Zasadnicza zmiana została dokonana wraz z reformą rynku pracy zainicjowaną tam w 2003 r. Wprowadziła ona tzw. *minijob* i *midijob*, a więc mini- i midietaty. W pierwszym przypadku osoba nie mogła zarabiać więcej niż 400 euro miesięcznie[44]. Mianem *minijob* określa się także krótkotrwałe (nie przekraczające 50 dni w roku kalendarzowym) zatrudnienie, nawet jeśli zarobek przekracza arbitralnie ustaloną granicę. Zrezygnowano natomiast z ustalenia górnego dopuszczalnego czasu pracy, który przedtem wynosił 15 godzin tygodniowo. Osoby podejmujące się tego typu zajęć zwolnione są z konieczności ponoszenia jakichkolwiek opłat czy składek typowych dla normalnego zatrudnienia. Nieistotne jest przy tym czy *minijob* jest dla nich jedynym czy dodatkowym zatrudnieniem. Pracodawcy są natomiast zobowiązani do ponoszenia składek z tytułu m.in. ubezpieczenia zdrowotnego i emerytalnego. Łączna wysokość odpisu kształtuje się na poziomie 30,74% wynagrodzenia. Oznacza to, że zatrudnienie jednego pracownika zarabiającego 400 euro generuje u pracodawcy koszty w wysokości 520,96 euro. Gdy pracodawcą jest osoba prywatna prowadząca gospodarstwo domowe opłaty z tytułu zatrudnienia wynoszą jedynie 14,34%. Oznacza to, że w przypadku wynagrodzenia na maksymalnie dopuszczalnym poziomie zaangażowanie pracownika w systemie *minijob* kosztuje 457,36 euro miesięcznie.

Warto jednak zwrócić uwagę, iż jak pokazują badania, koszty brutto związane z zatrudnieniem w systemie *minijob* są niższe niż w przypadku pracownika zobowiązanego wraz z pracodawcą do ponoszenia pełnych kosztów zabezpieczenia społecznego. Dzieje się tak dlatego, że wyższe koszty, jakie z tego tytułu ponosi pracodawca, są rekompensowane faktem, iż wynagrodzenie przypadające na jedną godzinę pracy w systemie *minijob* jest często niższe niż

[44] Przed reformą wartość graniczna wynosiła 325 euro.

w przypadku normalnego zatrudnienia[45]. Z drugiej jednak strony nie można zapominać o różnicach w wydajności pracy. Ta jest zaś na ogół wyższa w przypadku osób pracujących na pełnym etacie. Trudno przy tym pomijać tyle istotny co trudny do skwantyfikowania aspekt pracy na minietatach. Istnieje bowiem dość rozpowszechnione przypuszczenie, że bardzo często zdarza się, że osoby zatrudnione formalnie na minietacie w rzeczywistości pracują w znacznie dłuższym wymiarze czasu, za co otrzymują odpowiednio wyższe pensje. Wypłaty te nie są jednak rejestrowane w ewidencji księgowej firm. Oznacza to, że nie ponoszą one należnych z tego z tytułu odpisów na ubezpieczenia społeczne i emerytalne. Pozwala to na ograniczenie kosztów i poprawę pozycji konkurencyjnej firmy. Można przypuszczać, że nielegalne wydłużanie czasu pracy osób zatrudnionych na minietatach dotyczy przede wszystkim mężczyzn, gdyż mimo daleko posuniętych zmian obyczajowych w społeczeństwie niemieckim, to w dalszym ciągu głównie mąż jest odpowiedzialny za zapewnienie rodzinie podstaw materialnej egzystencji.

Wprowadzenie minietatów powinno, zgodnie z oczekiwaniami autorów reformy rynku pracy, zwiększyć gotowość do podejmowania pracy zawodowej przede wszystkim w grupie osób mniej wykwalifikowanych, a tym samym przyczynić się do zmniejszenia rozmiarów bezrobocia. Praca w ograniczonym rozmiarze ma z natury rzeczy przyczynić się do zwiększenia elastyczności zatrudnienia. Uproszczona procedura angażowania i zwalniania pracowników powoduje, że tego typu umowy o pracę winny się cieszyć, jak się spodziewano, szczególną popularnością w gałęziach charakteryzujących się znaczną sezonowością zatrudnienia, a więc takich jak hotelarstwo, gastronomia, turystyka czy rolnictwo.

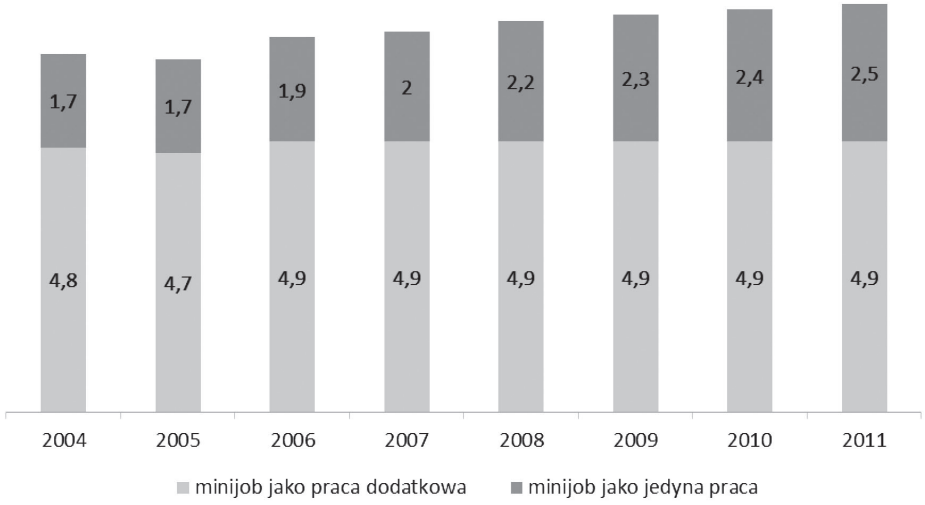
Już od początku swego istnienia *minijob* cieszy się bardzo dużą popularnością. Pod koniec 2004 r. zatrudnienie na tych zasadach wyniosło 6,2 mln, osiem lat później o 1,3 mln osób więcej[46], przy czym, co może nieco dziwić, większość stanowiły osoby pracujące wyłącznie na tych zasadach (por. wykres 6). Jeśli przyjrzeć się strukturze tej grupy, to łatwo zauważyć, że nie są to osoby, dla których praca w bardzo ograniczonym czasowo zakresie mogłaby stanowić stadium pośrednie poprzedzające normalne zatrudnienie. Badania bowiem wskazują, że w 2010 r. aż 42% osób pracujących jedynie na zasadach *minijob*

[45] Por. H. Rudolph, *Beschäftigungsformen – ein Maßstab für Flexibilität und Sicherheit?*, w: M. Kronauer, G. Linne, *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 65, Berlin 2005, s. 97-125.

[46] *Geringfügige Beschäftigung im Juni 2013*, www.readability.com (8.06.2014).

stanowili uczniowie, studenci oraz emeryci[47]. Identyczny odsetek stanowiły osoby prowadzące gospodarstwo domowe. Analiza z kolei przeprowadzona przez Federalną Agencję ds. Pracy (*Bundesagentur für Arbeit*) pozwala zauważyć, że niemalże co piąta nie przekroczyła 25 roku życia. Dwie trzecie osób, które pracują wyłącznie na minietatach, stanowią kobiety. Ich odsetek jest szczególnie wysoki w tych przedziałach wiekowych, w których aktywność zawodowa jest najwyższa. I tak w grupie wiekowej 25-50 lat wynosił on 76%, a w przedziale 51-55 lat aż 77%. Należy przypuszczać, że są to gospodynie domowe dorabiające sobie w ramach możliwości, jakie stwarzają minietaty[48].

Wykres 6
Pracujący w systemie minijob w RFN w latach 2004-2011 (w mln)



Źródło: Ch. Hohendanner, J. Stegmaier, *Umstrittene Minijobs*, „IAB-Kurzbericht" 24/2012, s. 4.

Stosunkowo krótki okres funkcjonowania tego typu instrumentu rynku pracy nie pozwolił na sformułowanie jednoznacznych wniosków odnośnie do możliwych następstw jego stosowania. Niektóre badania pokazują, że minietaty pozwalają skrócić okres pozostawania na bezrobociu. Inne z kolei kwestionują tę tezę. Wskazuje się również, że tego typu zatrudnienie zwiększa szanse na

[47] Ch. Hohendanner, U. Walwei, *Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung*, „WSI Mitteilungen" 4/2013, s. 241.

[48] G. Bäcker, S. Neuffer, *Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnorm: Minijobs im deutschen Sozialstaat*, „WSI Mitteilungen" 1/2012, s. 16; por. także: D. Voss, C. Weinkopf, *Niedriglohnfalle Minijob*, „WSI Mitteilungen" 1/2012, s. 5-11.

znalezienie z czasem normalnego zatrudnienia, gdyż nawet ta specyficzna praca zawodowa pozwala zachować wyuczone umiejętności.

Pracowników zatrudnionych na minietatach spotkać można niemalże we wszystkich gałęziach niemieckiej gospodarki. Najczęściej jednak pracują oni w usługach, szczególnie tych, gdzie wymagania co do kwalifikacji nie są nadto wygórowane (por. tabela 38). Udział tego typu pracowników jest szczególnie wysoki w hotelarstwie, usługach na rzecz osób i w handlu detalicznym. Pracują także często w przedsiębiorstwach produkujących artykuły spożywcze oraz odżywki. Szczególnie duży udział pracowników na minietatach obserwowany tradycyjnie w usługach tłumaczyć można tym, iż w znacznym stopniu muszą być one świadczone w nietypowych godzinach. To powoduje, że często nieracjonalne okazuje się zatrudnianie osób na pełnym etacie. Zamiast nich często lepiej sprawdzają się wykazujący się większą na ogół elastycznością „minietatowcy". Nic więc dziwnego, że ich zatrudnianiem zainteresowane są przede wszystkim niewielkie firmy. Tam, gdzie zatrudnienie nie przekracza 9 osób, co trzecia z nich pracuje na minietacie, podczas gdy w skali całego kraju firmy te dają pracę 20% zatrudnionych. W wielkich zaś przedsiębiorstwach (100 i więcej zatrudnionych) na tych zasadach pracuje jedynie co piąta osoba, a więc relatywnie niewiele, jeśli zważyć, że tego typu firmy zatrudniają 43% pracowników najemnych[49].

Tabela 38
Branżowa struktura zatrudnienia osób pracujących na minietatach w RFN w 2012 r.

Gałąź gospodarki	Udział firm zatrudniających przynajmniej jedną osobę na minietacie	Udział osób pracujących na minietacie w ogólnej liczbie zatrudnionych
Rolnictwo i leśnictwo	39	17
Górnictwo, energetyka	37	3
Przemysł spożywczy i używek	75	16
Przemysł towarów konsumpcyjnych	58	8
Przemysł dóbr inwestycyjnych	51	3
Budownictwo	43	9

[49] Ch. Hohendanner, J. Stegmaier, *Umstrittene Minijobs*, „IAB-Kurzbericht" 24/2012, s. 5.

Handel hurtowy, handel samochodami i naprawy	48	10
Handel detaliczny	63	23
Transport i magazynowanie	52	11
Informacja i łączność	43	7
Hotelarstwo	70	34
Bankowość i ubezpieczenia	38	6
Usługi o charakterze gospodarczym, naukowym i z zakresu wolnych zawodów	48	14
Oświata i wychowanie	47	7
Ochrona zdrowia i opieka społeczna	62	12
Pozostałe usługi	47	25
Administracja publiczna	40	4

Źródło: Ch. Hohendanner, J. Stegmaier, *Umstrittene Minijobs,* „IAB-Kurzbericht" 24/2012, s. 4.

Trudno o precyzyjne określenie łącznego wolumenu czasu pracy wykonywanej corocznie przez osoby zatrudnione na minietatach. Pewne światło na zakres zjawiska rzucają badania przeprowadzone w latach 2011-2012 w Nadrenii Północnej-Westfalii. Analizą objęto 25 tysięcy losowo wybranych pracowników i 10 tysięcy pracodawców. Okazało się, że w momencie prowadzenia badań ponad 70% ankietowanych pracowało na minietacie krócej niż rok (por. tabela 39). Jednocześnie prawie 30% spośród nich otrzymywało wynagrodzenie za nie więcej niż 30 godzin w skali miesiąca.

Tabela 39
Okres pracy na minietacie oraz liczba płatnych godzin w miesiącu w Nadrenii Północnej-Westfalii w 2012 r. (wyniki badań ankietowych)

	Liczba płatnych godzin w miesiącu	Udział procentowy w ogólnej liczbie pracujących na minietatach
Okres w miesiącach		
do 1	230	11,7
1-3	563	28,7
3-6	418	21,3
6-12	285	14,6
12-24	71	3,6
ponad 24 miesiące	185	9,4
Brak informacji	207	10,7
Ogółem		100,0
Liczba opłaconych godzin		
1-10	151	7,7
11-20	304	15,5
21-30	268	13,7
31-40	403	20,6
41-50	236	12,1
51-80	182	9,3
Ponad 80	12	0,6
Brak informacji	401	20,5
Ogółem		100,0

Źródło: *Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse*, Essen 2012, s. 125.

Obok minietatów reforma rynku pracy z 2003 r. przewidziała także tzw. midietaty. Tym mianem określano stosunek pracy, gdzie wynagrodzenie mieściło się w przedziale 400,1-800 euro. Od 2013 r. dolną i górną granicę podniesiono o 50 euro. Osoby zarabiające między 400 a 450 euro podobnie jak dotychczas zobowiązane są do ponoszenia, aczkolwiek w ulgowym wymiarze, składek na

fundusz emerytalny oraz ubezpieczenie zdrowotne, pielęgnacyjne oraz z tytułu bezrobocia. Podobnie jak w przypadku minietatów także i w tym przypadku pracodawca zobowiązany jest ponosić swoją część kosztów towarzyszących zatrudnieniu. Midietaty nie zyskały jednak takiej popularności jak praca w systemie *minijob* (por. tabela 40).

Tabela 40
Formy zatrudnienia w RFN w 2011 r. (w procentach)

Wielkość firmy wg liczby zatrudnionych	Praca w niepełnym wymiarze czasu	Minijob	Midijob	Kontrakt czasowy	Praca na czas	Wolna współpraca	Praktyka
Ogółem	25	11	3	8	2	2	2
Do 10 osób	31	19	7	3	0	3	4
Więcej niż 10 osób	24	10	2	9	2	1	1

Źródło: Ch. Hohendanner, *Atypische Beschäftigung in deutschen Betrieben. Neue und traditionelle Formen prägen das Bild*, „IAB-Forum" 1/2013, s. 33.

Doświadczenia niemieckie w dziedzinie popierania pracy w ograniczonym wymiarze nie znajdują jak dotąd naśladowców w grupie państw *OECD*. Wielka Brytania i Francja czynią starania, aby poprzez ułatwienia podatkowe skłonić do podjęcia pracy osoby będące w trudnej sytuacji materialnej. Nieprzypadkowo działania te podjęte na początku nowego wieku w Wielkiej Brytanii realizowane są pod hasłem: „Uczynić pracę opłacalną" (*Make Work Pay*). Funkcjonujący w tym kraju system podatkowy charakteryzuje się dwustopniową taryfą z jednej strony i relatywnie niskim poziomem kosztów towarzyszących płacy z drugiej[50]. Osoby najmniej zarabiające mogą liczyć na swego rodzaju dofinansowanie płac. Dzieje się do poprzez zagwarantowanie tzw. kredytu podatkowego (*tax credit*). Oznacza to, że o tę wartość obniżona zostaje wysokość należnego podatku. Jeśli wysokość kredytu podatkowego przewyższa zobowiązania podatkowe, podatnik może liczyć na zwrot różnicy. Korzyści tego typu mogą być jednak dyskontowane

[50] W 2012 r. udział kosztów towarzyszących w wydatkach związanych z zatrudnieniem kształtował się na poziomie 28,5% wobec 35,6% w Norwegii, 36,2% w Szwajcarii, 42,8% w Niemczech, 49,4% we Francji czy 49,9% w Belgii (Ch. Schröder, *Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich*, „IW-Trends 3/2013, s. 88).

jedynie w przypadku wykazania się odpowiednim czasem pracy. System ten ulegał w następnych latach pewnym udoskonaleniom. Cały czas jednak zasadnicza jego idea sprowadzała się do finansowego wsparcia osób, które za swoją, najczęściej wykonywaną w ograniczonym wymiarze pracę otrzymują bardzo niskie wynagrodzenie. Wysokość kredytu podatkowego uzależniona jest od stanu majątkowego, przy czym od 2015 r. do jego otrzymywania uprawnione są także rodziny bezdzietne. Kluczowym jednak czynnikiem przesądzającym o wysokości tego specyficznego świadczenia pozostaje tygodniowy wymiar czasu pracy.

Francuski system wspierania aktywności zawodowej osób gorzej sytuowanych z pozoru podobny do brytyjskiego wykazuje jednak daleko idące odrębności. Mając na uwadze, że podobnie jak w Niemczech koszty towarzyszące płacom są tu stosunkowo wysokie, czynnikiem motywującym ma być ich dofinansowanie. Mogą na nie liczyć nie tylko, jak w przypadku Wielkiej Brytanii, pracownicy najemni, ale także pracodawcy. Najwyższy poziom osiągają one w sytuacji, gdy płaca kształtuje się na poziomie uznanym w kraju za minimalny. W tym przypadku łączne obciążania pracodawcy i pracownika z tytułu stosunku pracy kształtują się na stosunkowo niskim poziomie 38%. Wraz ze wzrostem wynagrodzenia stawka rośnie liniowo i może maksymalnie osiągnąć 64%. Niezależnie od tego osoby o niskich zarobkach mogą liczyć na dodatkowe świadczenie finansowe. Ma ono premiować przede wszystkim osoby bezrobotne ponownie podejmujące pracę. Wymiar tego świadczenia jest jednak niższy niż kredyt podatkowy w Wielkiej Brytanii. Podobnie jednak jak tam podstawowym warunkiem jego otrzymywania jest praca, choćby w ograniczonym zakresie. Zgodnie z francuskim ustawodawstwem premia ta przysługuje osobom, których roczne zarobki kształtują się na poziomie równym przynajmniej 33% wynagrodzenia otrzymywanego za rok pracy przy wynagrodzeniu równym płacy minimalnej. Wysokość świadczenia spada wraz ze wzrostem wynagrodzenia otrzymywanego przez osobę pracującą w ograniczonym wymiarze czasu. Jeśli osiągnie ono poziom płacy minimalnej, beneficjent ma jeszcze prawo do wypłaty świadczenia w wysokości prawie 8% jego rocznego dochodu[51].

[51] Szerzej na ten temat: A. Herzog-Stein, W. Sesselmeier, *Alternativen zu Mini- und Midijobs? Die Beispiele Frankreich und Vereinigtes Königsreich*, „WSI Mitteilungen" 1/2012, s. 43-46.

Praca skrócona

Kolejnym czynnikiem wpływającym na ograniczenie rocznego wolumenu czasu pracy przypadającego na jednego zatrudnionego jest stosowanie, z różnym nasileniem, tzw. pracy skróconej. Instrument ten znany jest w Europie od dziesięcioleci (ang. *short time work*, fr. *chômage partiel*, niem. *Kurzarbeit*, wł. *cassa integrazione guadagni*). Został on zastosowany po raz pierwszy w Niemczech w latach 1909-1911[52].

Jego istota sprowadza się do przejściowego ograniczenia czasu pracy części załogi. Instrument ten jest w wielu krajach z różnym nasileniem wykorzystywany szczególnie w okresach załamania koniunktury lub przejściowych trudności ze zbytem. Zamiast zwalniać określoną liczbę osób ogranicza się czas pracy pewnej grupy zatrudnionych. Uregulowania wprowadzane przez poszczególne państwa są bardzo różne. 15 spośród 24 badanych państw *OECD* wprowadziło minimalną redukcję czasu pracy. Waha się ona od 7% w Korei, 10% w Austrii, Niemczech i Szwajcarii, 20% w Holandii, Kanadzie na Węgrzech i USA aż do 40% w Danii, Irlandii i Norwegii. Niemała jest też grupa krajów, gdzie nie obowiązują żadne limity w tym zakresie. Z drugiej zaś strony zdecydowana większość państw *OECD* nie przewiduje maksymalnej redukcji górnej granicy czasu pracy. Oznacza to, że miano zatrudnionych w ramach pracy skróconej przysługuje nieraz osobom, które mimo że nie świadczą w ogóle pracy na rzecz swojej firmy, pozostają przez cały czas jej pracownikami. Wśród państw, które zdecydowały się na wprowadzenie maksymalnego limitu zmniejszenia czasu, zauważyć można bardzo duże dysproporcje. O ile bowiem skrócenie czasu pracy może w Austrii sięgać aż 90%, w Kanadzie 60%, Holandii 50%, o tyle w Nowej Zelandii granicę tę ustalono na bardzo niskim poziomie 12,5%. Bez pogłębio-

[52] Pierwszą regulację tego typu dokonano w związku z dofinansowaniem płac wymuszonym zmianami w ustawie o opodatkowaniu wyrobów tytoniowych. Przyjęta zaś w 1924 r. Ustawa o wspieraniu bezrobotnych wprowadziła świadczenia z tytułu pracy skróconej, które z pewnymi poprawkami obowiązują do dziś. Znacznie później regulacje w tym zakresie podjęły inne kraje. Następne w kolejności były Włochy (1954), Norwegia (1957) i Austria (1968).Wprowadzanie instytucji pracy skróconej w następnych krajach było najczęściej efektem pogorszenia się sytuacji na rynkach pracy w wyniku tzw. pierwszego kryzysu naftowego i kolejnych recesji w następnych latach. Spośród „starych" członków *OECD* najpóźniej pracę skróconą wprowadziły Nowa Zelandia (2009) i Holandia (2008). Szczególnie dziwić musi zapóźnienie w przypadku tego ostatniego kraju. Znany jest on bowiem od lat z wysokiej elastyczności rynku pracy i szczególnie dużej popularności pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (por. także: T. Boeri, H. Bruecker, *Short-time work benefits revised: some lessons from the Great Recession*, " Economic Policy" 2011/ October, s. 762 oraz K. W. Brautzsch, *Wichtige Stütze des Arbeitsmarktes in der Krise, aber keine Dauerlösung*, „Wirtschaft im Wandel" 2010/ 8, s. 376).

nych analiz można więc uznać, że przydatność pracy skróconej dla zmniejszenia rozmiarów bezrobocia jest w tym przypadku nad wyraz ograniczona[53].

Tabela 41
Wzrost popularności pracy skróconej w wybranych krajach w okresie 2008-2009

Kraj	Wzrost liczby osób pracujących w systemie pracy skróconej w procentach	Udział zatrudnionych na zasadzie pracy skróconej w ogólnej liczbie zatrudnionych w procentach
RFN	760	1,76
Czechy	743	1,45
Francja	296	0,69
Słowenia	285	1,12
Irlandia	189	1,28
Wlk. Brytania	188	0,38
Belgia	170	1,08
Grecja	162	0,37
Węgry	166	0,38
Finlandia	153	1,44
Polska	107	0,49
Unia Europejska	206	1,06

Źródło: I. Mandl, M. Mascherini, *Potenziale der Kurzarbeit*, „WSI Mitteilungen" 7/2011, s. 363.

Za nieprzepracowany czas przysługuje ekwiwalent finansowy, którego wysokość jest najczęściej proporcjonalna do poziomu świadczenia z tytułu bezrobocia w pierwszym okresie jego trwania. Spada ona wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania na tej specyficznej umowie o pracę. Analizując sytuację w *OECD* można zauważyć, że są tam dwa kraje (Węgry i Korea), w których osoby zatrudnione na tych zasadach otrzymują pełne wynagrodzenie, tak jakby w dalszym ciągu pracowały w normalnym wymiarze czasu pracy. We Włoszech np. w zależności od typu pracy skróconej rekompensata z tytułu nieprzepra-

[53] A. Hijzen, D. Vann, *The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession*, "OECD Social, Employment and Migration Working Papers" 2011, nr 115, s. 8.

cowanego czasu waha się między 60 a 80% dotychczasowego uposażenia[54]. W Niemczech zaś, kraju o długich tradycjach w wykorzystaniu tego instrumentu polityki rynku pracy, poziom świadczenia uzależniony jest od sytuacji rodzinnej osoby zainteresowanej. Jeśli nie ma ona nikogo na utrzymaniu, może liczyć na rekompensatę za nieprzepracowany czas na poziomie 60% dotychczasowych wynagrodzeń. Jeśli zaś w jej gospodarstwie domowym są także inne osoby, wysokość świadczenia sięga 67%.

System ten ma pewne istotne zalety tak dla pracodawców, jak i pracowników. Jego stosowanie ma pozwolić na zatrzymanie w zakładzie doświadczonej kadry w okresie, kiedy nie można jej zapewnić pracy w pełnym wymiarze czasu. Firmy unikają w ten sposób problemów związanych z koniecznością zwiększenia zatrudnienia wraz z nastaniem lepszej koniunktury. Na szczególną uwagę zasługuje przy tym brak kosztów, jakie wiążą się z przyuczaniem do pracy osób nowo zatrudnionych. Z punktu widzenia zaś pracowników zmuszonych do czasowego ograniczenia czasu pracy rozwiązanie to też ma sporo zalet. Przede wszystkim ich uposażenie jest na poziomie znacznie wyższym od tego, jakie otrzymywaliby, gdyby zostali zwolnieni z pracy. Poza tym najczęściej pozwala na zachowanie, także w dłuższej perspektywie, statusu osoby pracującej. Utrata zaś zatrudnienia – jak pokazują doświadczenia państw wysoko rozwiniętych – oznaczać może dewaluację zdobytego wykształcenia i sprawności pracowniczych oraz istotne ograniczenie możliwości powrotu do pracy.

Gwałtowne załamanie gospodarcze w latach 2008-2009 sprawiło, że z tego instrumentu ograniczania bezrobocia skorzystało aż 25 spośród 33 państw członkowskich *OECD*. Nastąpił gwałtowny wzrost jego popularności (por. tabela 41). Niektóre państwa zastosowały go po raz pierwszy, inne, jak np. Polska, wprowadziły w tym celu nowe uregulowania prawne. Do krajów, gdzie praca skrócona jest od wielu lat wypróbowanym instrumentem polityki rynku pracy, należą: Austria, Belgia, Niemcy i Włochy. W stosunkowo ograniczonym zakresie jest on wykorzystywany w Stanach Zjednoczonych. Rozmiary ostatniego kryzysu sprawiły jednak, że także i tu zaczął on zyskiwać na znaczeniu. Mała popularność tego narzędzia w Stanach Zjednoczonych wynika z panującej przez lata dobrej koniunktury i niechęci do wszelkiej interwencji na rynku pracy z jednej i określonych rozwiązań instytucjonalnych, z drugiej strony. Ustawodawstwo amerykańskie przewiduje m.in., że pracownik nabywa uprawnienia do zasiłku tylko w sytuacji utraty pracy. Wielu amerykańskich badaczy sugeruje

[54] F. R. Arico, U. Stein, *Was Short-Time Work a Miracle Cure During the Great Recession? The Case of Germany and Italy*, "Comparative Economic Studies" 2012, nr 54, s. 287.

w związku z tym, że istniejący system sprzyja zwalnianiu pracowników, nie skłania zaś do stosowania pracy skróconej.

Trzeba przy tym zaznaczyć, że istnieją dość istotne różnice w sposobie wprowadzania pracy skróconej. I tak np. ustawodawstwo niemieckie przewiduje pewne istotne bodźce mające na celu skłonienie (ale nie zmuszanie) przedsiębiorstw do skorzystania z tego instrumentu. Podobny sposób działania sprawdził się także w Korei. Nieco inaczej wygląda sytuacja w Stanach Zjednoczonych. Jedynie 17 stanów wyraża gotowość do współpracy z firmami, które zamierzają w przypadkach pogorszenia się sytuacji rynkowej skorzystać z możliwości skracania czasu pracy W Japonii z kolei proces ten, w oparciu o państwowe uregulowania, realizowany jest w ramach trójstronnych porozumień. Doszło doń w marcu 2009 r., a obok premiera jego sygnatariuszami byli: Japońska Federacja Biznesu, Izba Przemysłowo-Handlowa, Narodowa Federacja Zrzeszeń Małego Biznesu oraz Japońska Federacja Związków Zawodowych[55].

Wzrost popularności pracy skróconej szedł w parze z wprowadzaniem różnego rodzaju ułatwień w stosowaniu tego typu instrumentu polityki rynku pracy. Ustawodawcy różnych państw zrobili w ostatnich latach wiele, aby pracę skróconą uczynić w miarę atrakcyjną zarówno z punktu widzenia pracodawcy, jak i pracownika.

Badania przeprowadzone w krajach członkowskich *OECD* pokazały, że w 15 spośród nich dokonano przynajmniej jednej modyfikacji dotychczasowych zasad funkcjonowania systemu pracy skróconej. Aż w ośmiu wydłużono maksymalny dopuszczalny okres jej trwania, a w sześciu zdecydowano się na subsydiowanie kosztów obciążających pracodawcę w związku z kontynuowaniem zatrudnienia na szczególnych zasadach (por. tabela 42). W zdecydowanej większości państw wprowadzono daleko idące uproszczenia procedur towarzyszących wprowadzaniu pracy skróconej. Było to szczególnie zauważalne w krajach, w których ten instrument nie był dotąd zbyt popularny, jak np. we Francji. Wydłużająca się recesja sprawiła, że z możliwości stosowania pracy skróconej mogły korzystać wszelkie firmy, bez względu na ich wielkość czy sektor działalności. W dalszym ciągu jednak każdorazowy zamiar skorzystania z tego narzędzia warunkowany był zgodą odpowiedniego urzędu na poziomie departamentu. Wnioski dotyczące zamiaru skorzystania przez firmy z pracy skróconej uznawano za uzasadnione, jeśli u podstaw takiej decyzji leżały takie okoliczności, jak:

[55] L. Messenger, *Work sharing: A strategy to preserve jobs during the global crisis*, "Travail Policy Brief" 2009/3 , s. 3.

- załamanie cyklu koniunkturalnego,
- trudności w pozyskaniu surowców lub energii,
- transformacja,
- restrukturyzacja lub modernizacja firmy,
- katastrofy, z wyjątkiem złej pogody.

Ułatwienia nie dotyczą tylko pracodawców. Na uwagę bowiem zasługuje fakt, że z pracy skróconej mogą teraz korzystać wszyscy pracownicy bez względu na staż zawodowy i typ umowy o pracę. Oznacza to, że beneficjentami tego rozwiązania mogą być zarówno pracownicy na kontraktach terminowych, jak i bezterminowych, osoby zatrudnione na pełnych etatach i w niepełnym wymiarze czasu pracy[56].

Tabela 42
Zmiany zasad funkcjonowania pracy skróconej w czasie kryzysu 2008/2009

Kraj	Łatwiejszy dostęp	Wydłużenie okresu trwania pracy skróconej	Wyższa stopa świadczenia	Subsydiowanie kosztów pracodawcy
Austria	x	x		
Belgia		x	x	
Dania		x		
Finlandia		x		
Francja		x	x	x
Japonia	x			x
Kanada		x		
RFN	x	x		x
Szwajcaria		x		x
Włochy	x			
15 państw *OECD*	5	8	3	6

Źródło: W. Vroman, V. Brusentsev, *Short-Time Compensation as a Policy to Stabilize Employment*, Urban Institute, November 2009, s. 6.

[56] O. Calavrezo, F. Lodin, *Short-Time Working Arrangements in France during the Crisis: An Empirical Analysis of Firms and Employees*, "Comparative Economic Studies" 2012/54, s. 301.

Dotkliwość ostatniej recesji sprawiła, że także w Stanach Zjednoczonych zaczęto się coraz bardziej interesować pracą skróconą. Po 2008 r. nowe przepisy w tym zakresie wprowadziło 6 stanów. Coraz częściej spotkać można także opinię o celowości upowszechnienia pracy skróconej w całym kraju. W tym kierunku zmierza nowe amerykańskie ustawodawstwo. Zdecydowane ułatwienia w tym zakresie przewiduje Ustawa o ulgach podatkowych dla klasy średniej oraz o tworzeniu miejsc pracy *(The Middle Class Tax Relief and Job Creation Act*) z 2012 r. Jej myśl przewodnia sprowadza się do odchodzenia od koncepcji przyznawania świadczenia finansowego jedynie osobie zwalnianej. Pewna część takiej gratyfikacji ma również przysługiwać osobie zmuszonej do pracy skróconej. Warunkiem jest jednak zaakceptowanie przez administrację stanową konkretnych planów opracowanych przez dyrekcje poszczególnych firm. Muszą one zawierać dokładną informację odnośnie do zakresu ograniczenia czasu pracy z jednej strony oraz przewidywanej liczby „ocalonych" miejsc pracy z drugiej. Zgodnie z amerykańskim ustawodawstwem świadczenia z tytułu pracy skróconej przysługują w przypadku, gdy odstępstwo od taryfowego czasu pracy wynosi przynajmniej 10%. Górna granica regulowana jest przez ustawodawstwo stanowe przy czym nie może przekraczać ona 60%[57].

Szczególne znaczenie – jak się wydaje – należałoby przypisać możliwości wydłużenia okresu pracy skróconej. Doświadczenia wielu krajów wskazują wszak, że z punktu widzenia osoby dotkniętej utratą pracy o wiele ważniejszy od wysokości zasiłku jest możliwie długi okres jego otrzymywania. Mając na uwadze utrzymującą się trudną sytuację na rynku pracy i trudności zbytu wielu firm, wiele państw zdecydowało się na wydłużanie okresu trwania pracy skróconej. W Kanadzie wzrósł on z 38 do 52 tygodni, a w Niemczech z 18 do 24 miesięcy (por. tabela 43). W Stanach Zjednoczonych z kolei trudno mówić o wydłużeniu okresu pracy skróconej. Jak już wspominano, narzędzie to, nie należące w przeszłości do najbardziej popularnych, zyskało na znaczeniu w trakcie ostatniego kryzysu. W większości stanów dopuszczalny okres pracy na tych zasadach waha się między 6 a 12 miesiącami. Jedynie w Iowa może on trwać nawet do dwóch lat[58].

[57] K. G. Abraham, S. Houseman, *Short-Time Compensation as a Tool to Mitigate Job Loss*? *Evidence on the U.S. Experience during the Recent Recession*, "Upjohn Institute Working Paper" 2012/12-181, s. 8-9.

[58] *Ibidem.*

Tabela 43
Dopuszczalny okres trwania pracy skróconej w wybranych krajach w 2009 r.

Kraj	miesiące	Kraj	miesiące
Słowacja	2	Francja	13
Belgia	4	Holandia	13
Czechy	6	Korea	16
Dania	6	Portugalia	18
Nowa Zelandia	6	Austria	24
Polska	6	Hiszpania	24
USA	9	RFN	24
Kanada	12	Szwajcaria	24
Norwegia	12	Włochy	24
Turcja	12	Japonia	28
Węgry	12	Finlandia	bez ograniczeń

Źródło: A. Hijzen, D. Venn, *The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession*, "OECD Social, Employment and Migration Working Papers" 2001/115, s. 15.

Mimo utrzymującej się złej sytuacji na rynku pracy i większego zainteresowania pracą skróconą większość państw nie decydowała się na podnoszenie wysokości związanych z tym świadczeń. Do wyjątków należą Finlandia i Francja. W tym ostatnim kraju wiosną 2009 r. uruchomiono program pod nazwą „długookresowa aktywność częściowa" *(Activité Partielle de Longue Durée – APLD*). Obok wydłużenia dopuszczalnego okresu trwania pracy skróconej przewidywał on wzrost poziomu świadczeń przysługujących z tytułu utraconego czasu pracy. Wzrósł on z 60 do 75% dotychczasowego wynagrodzenia[59].

Poważnym problemem mogącym wpływać na usztywnienie stanowiska pracodawców wobec możliwości skorzystania z pracy skróconej jest konieczność ponoszenia przez nich znacznych nieraz kosztów towarzyszących zatrudnieniu, których wysokość w wielu krajach nie ulega bynajmniej obniżeniu proporcjonalnie do skracania czasu pracy. Jest to niezwykle istotne, gdyż osiągają one niejednokrotnie poziom zbliżony do wysokości wynagrodzenia, a nieraz nawet wyższy.

[59] O. Calavrezo, F. Lodin, *op. cit.*, s. 302-303.

Ustawodawstwo większości krajów nakłada na firmy obowiązek ponoszenia kosztów ubezpieczeń społecznych w wymiarze nie uwzględniającym redukcji czasu pracy. I tak np. pracodawca francuski zobligowany jest do ponoszenia 38--40% kosztów towarzyszących zatrudnieniu także za czas nieprzepracowany. W przypadku Korei wielkość ta wynosi 23, a Japonii 20%. W RFN z kolei pracodawca solidarnie z pracownikiem ponoszący koszty ubezpieczenia chorobowego, pielęgnacyjnego i emerytalnego może, w przypadku pracy skróconej, liczyć na państwową pomoc w ponoszeniu tych ciężarów. Od lutego 2009 r. rekompensowała ona 50% wydatków na składki z tytułu ubezpieczeń społecznych przez pierwsze sześć miesięcy. Po przekroczeniu tej granicy nakłady te są w pełni refundowane. Przedsiębiorca jest natomiast zupełnie zwolniony z obowiązku uiszczania składki z tytułu bezrobocia[60]. Obciążają go jednak inne koszty, których wysokość nie jest uzależniona od tego, czy dana osoba jest zatrudniona na pełnym etacie, czy też pracuje częściowo w systemie pracy skróconej. Należy tu wymienić koszty płatnych dni wolnych oraz dodatkowe płatności wynikające z ustaleń przyjętych w czasie pertraktacji taryfowych. W Niemczech obciążające pracodawcę koszty dni wolnych od pracy pozostają niezmienne, gdyż skrócenie czasu pracy nie ma wpływu ani na długość urlopu, ani na wysokość przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za ten czas. Wydłużanie się okresu pozostawania w tym specyficznym stosunku pracy nie ma – z tego punktu widzenia – dla pracownika żadnych negatywnych następstw. Nieco inaczej wygląda sytuacja z kontynuowaniem wypłaty na wypadek choroby. Koszty te obciążają urzędy pracy, a w przypadku wydłużania się tej sytuacji – kasy chorych. Inną grupą wydatków, których wysokość nie ulega obniżeniu w przypadku pracy skróconej, są dodatkowe płatności wynikające z ustaleń przyjętych w trakcie pertraktacji taryfowych. Należy tu wymienić takie świadczenia, jak: premia gwiazdkowa czy zakładowy fundusz emerytalny. Kontynuacja wypłaty tych świadczeń wynika z faktu, że przysługują one pracownikowi na podstawie umowy o pracę bez względu na długość rzeczywistego tygodniowego czasu pracy. Na przykładzie RFN widać, jak wielkim obciążeniem dla firm pozostaje praca skrócona. W 2009 r. koszty brutto jednej roboczogodziny w przemyśle przetwórczym wyniosły 16,46 euro, a związane z nimi koszty towarzyszące 12,15 euro. Z łącznych kosztów wynoszących 28,61 euro pracodawca zmuszony był płacić 25% za każdą nieprzepracowaną godzinę[61]

[60] H.-U. Bach, E. Spitznagel, *Betrieb zahlen mit – und haben etwas davon* „IAB-Kurzarbeit" 2009/17, s. 4.

[61] *Ibidem*, s. 5.

Mniejszość stanowią kraje, gdzie zatrudnianie w systemie pracy skróconej nie powoduje, że pracodawca obciążany jest także kosztami towarzyszącymi za czas nieprzepracowany. Do tej grupy należą: Belgia, Dania, Finlandia, Hiszpania, Irlandia, Kanada, Turcja. Do tej kategorii należy zaliczyć także Stany Zjednoczone, jakkolwiek przyjęto tu nieco inne rozwiązanie. Firmy korzystające z możliwości zatrudnienia swych pracowników przynajmniej przez jakiś czas na zasadach pracy skróconej, muszą się liczyć z koniecznością zwiększenia w przyszłości składki z tytułu ubezpieczenia. Jest to zrozumiałe, zważywszy na fakt relatywnie słabego zabezpieczenia osób bezrobotnych w tym kraju. Inaczej więc niż w większości państw europejskich zapłata za tego typu świadczenia następuje niejako *ex post*. Trzeba wszak pamiętać, na co już wskazywano, że wysokość rekompensaty za utraconą z tytułu pracy skróconej część płacy obliczana jest na podstawie zasad przyjętych w zasiłkach z tytułu bezrobocia.

Dążąc do zwiększenia zainteresowania pracodawców pracą skróconą ustawodawstwo niektórych państw przewiduje wsparcie finansowe dla firm korzystających z tego typu zatrudnienia. We Francji na przykład wysokość tych dotacji, określanych tu mianem specyficznej alokacji, zwiększała się wraz z wydłużaniem się okresu recesji. Sumy wypłacane firmom różniły się w zależności od ich wielkości. Od lutego 2009 r. jest to 3,33 euro na godzinę w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających ponad 250 pracowników i 3,84 euro w mniejszych firmach[62]. Podobne rozwiązanie przyjęto w Japonii, gdzie zresztą także zwiększono sumy wypłacane firmom korzystającym z pracy skróconej. Mniejsze mogą liczyć na refundację w wysokości 90% kosztów pracy, a większe na 75%[63].

Wsparcie finansowe dla firm korzystających z pracy skróconej jest niezmiernie istotne. Uciekanie się przez nie do tego specyficznego instrumentu związane jest z pewnym istotnym obciążeniem finansowym. Trzeba wszak pamiętać, że wbrew powierzchownej ocenie, koszty płac (pomijając koszty ubezpieczeń społecznych) nie spadają proporcjonalnie do tempa ograniczenia czasu pracy. W rozwiniętych gospodarkach bowiem bardzo często mamy do czynienia ze specyficznym uregulowaniami dotyczącymi bądź to gwarancji płacowych bądź to różnych innych świadczeń modyfikujących wielkość ewentualnego spadku płac.

Wiele tego typu przykładów dostarcza analiza niemieckiego, mocno zinstytucjonalizowanego rynku pracy. I tak np. w niektórych umowach taryfowych przewidziana jest maksymalna granica skracania czasu pracy. W niektórych

[62] *Ibidem*, s. 302.
[63] J. Messenger, *op. cit.*, s. 5.

branżach stosuje się swego rodzaju „płacę minimalną" Oznacza to, że skrócenie czasu pracy nie może pociągać za sobą uszczuplenia zarobku poniżej arbitralnie ustalonej granicy. W firmach odzieżowych w Bawarii np. obowiązuje zasada, że jeśli tygodniowy czas pracy zostanie skrócony do 24 godzin, to ewentualna dalsza jego redukcja nie może skutkować proporcjonalnym spadkiem płacy. Niektóre umowy taryfowe przewidują swego rodzaju dotacje zakładowe. Uzupełniają one płacę, na którą składa się wynagrodzenie netto i ekwiwalent z tytułu pracy skróconej, tak aby uposażenie pracownika osiągnęło ustalony odsetek pensji, jaką otrzymywał przed przejściem na ten specyficzny system zatrudnienia. W przemyśle chemicznym np. wysokość tej dotacji stanowi różnica między wysokością zmniejszonego uposażenia powiększonego o ekwiwalent z tytułu płacy skróconej i 90% wynagrodzenia, jakie otrzymałby pracownik, gdyby nie musiał pracować krócej niż wynikałoby to z ustaleń taryfowych. W przemyśle metalowym północnej Badenii-Wirtembergii podstawą do ustalenia tego dodatku jest kwota równa 80% normalnej płacy brutto[64].

W niektórych krajach warunkiem skorzystania z pracy skróconej jest obowiązek uczestniczenia w kursach mających na celu podniesienie kwalifikacji. Takie ustalenia obowiązują m.in. w Czechach i na Węgrzech. Zdarzają się także dodatkowe obowiązki czy ograniczenia nakładane na pracodawców stosujących pracę skróconą. O ile zakaz zwolnień w okresie trwania tego typu zatrudnienia jest powszechną praktyką wszystkich krajów, o tyle ustawodawstwo niektórych z nich (np. Austrii, Holandii czy Polski) nie dopuszcza takiej możliwości także w dokładnie określonym okresie następującym po jego zakończeniu. Analiza sytuacji na rynkach pracy w czołowych krajach Unii Europejskiej pokazuje daleko idące podobieństwa w sposobie wykorzystania coraz popularniejszej pracy skróconej. Dotyczą one przede wszystkim stopnia popularności tego instrumentu w poszczególnych sektorach i gałęziach gospodarki z jednej strony i strukturalnych cech osób zatrudnionych na tych zasadach, z drugiej.

We wszystkich krajach, gdzie praca skrócona odgrywała istotną rolę w okresie kryzysu pierwszej dekady nowego tysiąclecia, była ona wykorzystywana głównie przez przedsiębiorstwa przemysłowe (por. tabela 44). We Francji np. latach 2007-2010 aż 84% godzin objętych tym programem przypadło na ten sektor (por. tabela 45), mimo że jego udział w łącznym czasie pracy całej gospodarki tego kraju stanowił jedynie 14%. W całym okresie 2007-2010 ponad 35 tysięcy firm skorzystało przynajmniej raz z możliwości pracy skróconej[65].

[64] H.-U. Bach, E. Spitznagel, *op. cit.*, s. 3.

[65] O. Calavrezo, F. Lodin, *op. cit.*, s. 307 i 310.

Tabela 44
Udział osób zatrudnionych na zasadzie pracy skróconej w ogólnej liczbie pracowników w wybranych krajach w latach 2007 i 2009

Kraj	Ogółem		Przemysł	
	2007	2009	2007	2009
Austria	0,00	0,65	0,00	3,41
Belgia	3,22	5,60	6,44	16,99
Finlandia	0,36	1,67	(.)	2,69
Francja	0,34	0,83	(.)	3,61
Holandia	(.)	0,75	(.)	5,01
RFN	0,08	3,17	0,17	12,06
Włochy	0,64	3,29	1,75	9,95

Źródło: K. G. Abaraham, S. Houseman, *Short-Time Compensation as a Tool to Mitigate Job Loss? Evidence on* the U.S. Experience during the Recent Recession, Upjohn Institute Working Paper 2012, No.12-181, s. 25.

Nie inaczej było w Niemczech. Na uwagę zasługuje przy tym fakt, że o ile w okresie poprzedzającym kryzys stosunkowo duży odsetek beneficjentów pracy skróconej stanowiły osoby zatrudnione w budownictwie, o tyle w następnych latach dominacja przemysłu była niepodważalna. W połowie 2009 r. udział tego sektora wyniósł już 80%[66].

Tabela 45
Zasięg pracy skróconej we Francji w zależności od sektora gospodarki i wielkości firmy w wybranych latach okresu 1995-2010

Treść	2007-2010	2007-2010	1995-2005
Sektor	Czas pracy skróconej w godzinach	Dni pracy skróconej	Dni pracy
Rolnictwo	0,5	0,3	1,2
Przemysł, w tym:	83,9	83,2	76,8
tekstylny, odzieżowy, skórzany	3,7	4,1	20,3

[66] K. Brenke, U. Rinne, K. Zimmermann, *Kurzarbeit: Nützlich in der Krise, aber nun den Ausstieg einleiten*, „DIW Wochenbericht" 2010/16, s.7.

maszynowy	11,8	11,1	10,9
metalowy	7,0	7,7	8,9
samochodowy	26,6	19,3	10,3
Budownictwo	2,4	3,5	10,0
Usługi	13,1	12,9	12,0
Łącznie	100,0	100,0	100,0
Liczba zatrudnionych			
mniej niż 20	13,6	12,8	18,8
20-49	11,2	15,0	18,1
50-499	39,8	46,5	45,5
przynajmniej 500	35,5	25,7	17,6

Źródło: O. Calavrezo, F. Lodin, *Short-Time Working Arrangements in France during the Crisis: An Empirical Analysis of Firms and Employees*, "Comparative Economic Studies" 2012/54, s. 308.

W Niemczech, podobnie jak we Francji, z dobrodziejstw pracy skróconej korzystano przede wszystkim w branżach produkujących na eksport. Zainteresowanie tą formą uelastycznienia rynku pracy w branżach, które sprzedają swe produkty w większości na rynku wewnętrznym, okazało się zdecydowanie mniejsze (por. tabela 46).

Tabela 46
Gałęzie gospodarki niemieckiej wykazujące się dużą popularnością pracy skróconej (grudzień 2009 r.)

Treść	Firmy	Liczba zatrudnionych w pracy skróconej	Średnia liczba zatrudnionych w pracy skróconej	Stopa pracy skróconej*
Gałęzie o ponadśredniej stopie pracy skróconej				
Budowa maszyn	4 355	168 153	39	17,4
Produkcja i obróbka metali	1 199	47 974	40	15,0
Przemysł samochody	664	111 555	168	14,3
Przemysł wyrobów metalowych	6 882	98 745	14	13,2

Przemysł urządzeń elektrycznych	937	41 088	44	12,3
Przemysł tekstylny	392	7 778	20	10,2
Przemysł gumowy i artykułów z tworzyw sztucznych	1 109	28 532	26	8,3
Przemysł drzewny	559	6 712	11	6,0
Przemysł szklarski i ceramiczny	594	12 164	20	6,0
Biura podróży	406	3 905	10	5,5
Przemysł meblarski	383	6 214	16	5,4
Przemysł papierniczy	202	5 545	27	4,4
Przemysł poligraficzny	1 019	6 878	7	4,1
Przemysł skórzany i obuwniczy	54	599	11	3,9
Biura architektoniczne, laboratoria	2 686	14 128	5	3,5
Górnictwo, pozyskiwanie kamieni	72	1 374	19	3,5
Przemysł chemiczny	431	11 059	26	3,4
Gałęzie o wysokiej stopie pracy skróconej				
Handel hurtowy	4 628	38 203	8	2,9
Magazynowanie i inne usługi na rzecz transportu	1 414	16 626	12	2,6
Pośrednictwo w zakresie zatrudnienia	1 827	15 144	8	2,7
Handel i naprawy	2 322	10 992	5	1,9
Usługi informatyczne	1 508	9 289	6	2,1
Handel detaliczny	1 897	7 658	4	0,4
Reklama i badanie rynku	811	3 422	4	2,9

*Odsetek pracujących w systemie pracy skróconej w ogólnej liczbie zatrudnionych

Źródło: K. Brenke, U. Rinne, K. Zimmermann, *Kurzarbeit: Nützlich in der Krise, aber nun den Ausstieg einleiten*, „DIW Wochenbericht" 2010/16, s. 9.

Specyfika pracy skróconej powoduje, że jej popularność w firmach usługowych jest bardzo ograniczona. Wynika to w głównej mierze z ograniczonej elastyczności popytu na produkcję tego sektora. Wszystko to sprawia, że na niebezpieczeństwo skrócenia czasu pracy narażeni są przede wszystkim mężczyźni pracujący w firmach przemysłowych ulokowanych najczęściej w tradycyjnych regionach przemysłowych. I tak np. we Francji między czwartym kwartałem 2008 r. i drugim kwartałem 2010 r. mężczyźni stanowili aż 75% korzystających z tego typu zatrudnienia, podczas gdy ich udział w łącznym zatrudnieniu kształtował się na poziomie 54%. Na uwagę zasługuje też fakt istotnej nadreprezentacji osób o relatywnie niższym zatrudnieniu. O ile bowiem odsetek osób na stanowiskach robotniczych wyniósł 29%, o tyle stanowili oni aż 65% ogółu zatrudnionych w pracy skróconej[67]. Ten specyficzny typ zatrudnienia rzadziej dotyczy kobiet. Ich udział w zatrudnieniu w przemyśle jest jednak ograniczony. Dominują one natomiast w „bezpieczniejszych" usługach.

Pewne istotne różnice zachodzą w proporcji między nominalnym czasem pracy a pracą skróconą. Analiza sytuacji we Francji w latach 2007-2010 pokazuje, że w skali miesiąca było to około 30 godzin, przy czym wbrew oczekiwaniom różnica ta była w budownictwie wyższa niż w przemyśle, a więc sektorze, gdzie ten typ zatrudnienia występuje szczególnie często. Odmienne metodologie badań przyjęte przez analityków w poszczególnych krajach sprawiają, że nie zawsze możliwa jest pełna porównywalność. W Niemczech w 2009 r. osoby zatrudnione w systemie pracy skróconej pracowały przeciętnie o 30% krócej niż wynikałoby to z ustaleń przyjętych w czasie rozmów taryfowych[68]. W przypadku 57% zatrudnionych różnica ta nie przekraczała 25%, dla 33% wahała się między 26 a 50%, a jedynie co dziesiąty pracował w wymiarze krótszym niż połowa normalnego czasu pracy[69].

Ciekawe wnioski nasuwają się przy próbie ustalenia związku wielkości firmy i popularności pracy skróconej. We Francji największa redukcja czasu pracy miała miejsce w małych firmach (por. tabela 47).

[67] O. Calavrezo, F. Lodin, *op. cit.*, s. 313-314.

[68] F. R. Arico, U. Stein, *op. cit.*, s. 283.

[69] K. Brenke, U. Rinne, K. Zimmermann, *op. cit.*, s. 10.

Tabela 47
Miesięczny przeciętny wymiar pracy skróconej we Francji w 2009 r. (w godzinach)

Treść	Miesięczny przeciętny wymiar pracy skróconej
Ogółem	29,7
Rolnictwo	58,3
Przemysł, w tym:	28,9
tekstylny, odzieżowy i skórzany	33,8
maszynowy	30,6
metalowy	29,1
samochodowy	26,3
Budownictwo	32,9
Usługi	34,8
Wielkość zatrudnienia	
Mniej niż 20	39,8
20-49	33,1
50-499	29,9
przynajmniej 500	26,2

Źródło: O. Calavrezo, F. Lodin, *Short-Time Working Arrangements in France during the Crisis: An Empirical Analysis of Firms and Employees*, „Comparative Economic Studies" 2012/54, s. 312.

Badania przeprowadzone w Niemczech wskazują również jednoznacznie na znaczenie pracy skróconej w niewielkich firmach. Pod koniec 2009 r. ponad połowa firm, korzystających z tego specyficznego rozwiązania, zatrudniała mniej niż 10 osób (por. tabela 48). Wynika to po części z faktu, iż właśnie niewielkie zakłady stanowią największy odsetek ogółu przedsiębiorstw. Musi jednak zastanawiać ich mocna pozycja na rynku i to także w okresie istotnego załamania, z jakim mieliśmy do czynienia w Niemczech w 2008 r. Okazuje się bowiem, że na koniunkturalnie motywowane ograniczenie czasu pracy zdecydowała się jedynie co pięćdziesiąta firma zatrudniająca mniej niż 10 osób. W przypadku przedsiębiorstw zatrudniających 200-500 pracowników decyzję taką podjęto w jednym na osiem, a tych, gdzie pracowało więcej osób – w jednym na sześć przypadków[70].

[70] *Ibidem*, s. 6-7.

Tabela 48
Popularność pracy skróconej w zależności od wielkości przedsiębiorstwa w RFN (grudzień 2009 r.)

Wielkość zatrudnienia	Firmy		Udział w ogólnej liczbie firm danej wielkości w %
	Liczba	Udział w ogólnej liczbie w %	
1-5	19 604	37,0	1,4
6-9	7 558	14,3	3,1
10-19	8 616	16,3	4,4
20-49	8 320	15,7	6,6
50-99	3 983	7,5	8,5
100-199	2 514	4,7	10,5
200-499	1 602	3,0	12,7
przynajmniej 500	743	1,4	15,2
Wszystkie firmy	52 939	100,0	2,5

Źródło: K. Brenke, U. Rinne, K. Zimmermann, *Kurzarbeit: Nützlich in der Krise, aber nun den Ausstieg einleiten*, „DIW Wochenbericht" 2010/16, s. 7.

Mimo wielu podniesionych tutaj problemów, jakie towarzyszą stosowaniu pracy skróconej, można śmiało stwierdzić, że sprawdziła się ona w okresie ostatniego kryzysu, który ogarnął niemalże wszystkie kraje wysoko rozwinięte. Niemożliwe jest wprawdzie dokładne skwantyfikowanie oddziaływania tego instrumentu na zmniejszenie rozmiarów bezrobocia, ale dostępne analizy pozwalają zauważyć, że było ono istotne, przede wszystkim w tych krajach, w których to narzędzie polityki zatrudnienia znane jest od wielu dziesięcioleci. Dzięki jego zastosowaniu bezrobocie rejestrowane w 2009 r. w Japonii było mniejsze o 400, a w Niemczech o 200 tysięcy (por. tabela 49)[71].

[71] Por. także: A. Deeke, *Kurzarbeit – ein bislang erfolgreiches Instrument zur Abfederung der Krisenfolgen*, „ifo Schnelldienst" 2009/17, s. 10-11; M. Dietz, M. Stops, U. Walwei, *Safeguarding Jobs through Labour Hoarding in Germany*, „Applied Economics Quarterly Supplement" 2010, Issue 61, s.126-129 oraz W. Eichhorst, M. Feil, P. Marx, *Crisis, What Crisis? Patterns of Adaptation in European Labor Markets*, "IZA Discussion Papers Series" 2010/5045, s. 30-34.

Tabela 49
Skuteczność stosowania pracy skróconej w wybranych państwach w 2009 r.

Kraj	Stopa bezrobocia w %	Szacunkowa skala zmniejszenia bezrobocia dzięki zastosowaniu pracy skróconej (w punktach procentowych)	Liczba miejsc pracy „uratowanych" dzięki zastosowaniu pracy skróconej (w tys.)
Belgia	7,9	1,30	50
Japonia	5,1	0,80	400
Finlandia	8,2	0,80	20
Włochy	7,8	0,75	120
RFN	7,8	0,75	200
Hiszpania	18,1	0,20	30

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *OECD Employment Outlook 2010*, s. 71 oraz *Employment Outlook 2011*, s. 238.

Konta czasu pracy

Elementem, który trudno pominąć w analizie problemu, jest bez wątpienia powolny wzrost popularności kont czasu pracy. Stosowanie tego instrumentu wykazuje pewne podobieństwa z omówioną powyżej pracą skróconą. Istota tego rozwiązania polega na czasowym ograniczeniu czasu pracy w jednym okresie i nadrobieniu tego deficytu w drugim. Oznacza to, że w pewnych okresach mamy do czynienia z powstaniem różnic między rzeczywistym i ustawowym (bądź ustalonym w ramach uzgodnień taryfowych) czasem pracy. Efektem tego jest tworzenie się na indywidualnych kontach pracowniczych nadwyżek bądź swego rodzaju niedoborów czasu pracy. Teoretycznie prawo do decyzji w tym zakresie mają zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Praktyka krajów zachodnich pokazuje jednak, że pole manewru tych ostatnich jest nieco bardziej ograniczone.

Do grona krajów, gdzie konta czasu pracy są szczególnie rozpowszechnione, należą Dania i Republika Federalna Niemiec. W ostatnich dziesięcioleciach obserwujemy wzrost popularności tego instrumentu. Jego zastosowanie nabrało znaczenia w okresie ostatniego kryzysu ekonomicznego. Na szczególną uwagę wydaje się zasługiwać doświadczenie niemieckie. Gwałtowny wzrost zastosowania kont czasu pracy uznawany jest zgodnie, obok skracania czasu pracy, za jeden z ważniejszych czynników stosunkowo łagodnych konsekwencji, jakie ostatni kryzys spowodował na tamtejszym rynku pracy. Stąd też celowe wydaje się bliższe zapoznanie się z tym sposobem zwiększania elastyczności w sferze zatrudnienia.

Początku tego typu rozwiązań szukać trzeba w latach sześćdziesiątych. W tym okresie zaczęto wprowadzać tzw. płynny czas pracy (*Gleitzeit*). Istota tego rozwiązania sprowadzała się do ustalenia zasadniczego okresu, trwającego z reguły około sześciu godzin, w którym wszyscy pracownicy winni znajdować się na terenie firmy. Jednocześnie jednak dano im swobodę w określaniu momentu rozpoczynania i kończenia pracy. Model ten przewidywał również „zwrot" ewentualnego dodatkowego czasu pracy lub też konieczność jego odpracowania. Wyrównanie tych różnic winno jednak nastąpić w stosunkowo bardzo krótkim okresie. Model ten zyskał z czasem dużą popularność w większości krajów wysoko rozwiniętych. U podstaw tego rozwiązania legły dwie przyczyny. Z jednej strony pracodawcy chcieli umożliwić pracującym, w tym w szczególności kobietom, lepsze zsynchronizowanie obowiązków pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Z drugiej zaś strony zamierzano uchronić pracowników przed dyskomfortem związanym z codziennym dojazdem

do pracy i powrotem do domu w godzinach szczytu komunikacyjnego. Płynny czas pracy dotyczył przede wszystkim osób zatrudnionych w pracy o charakterze biurowym. Dość szybko system ten przyjął się w charakteryzujących się dużym przyrostem zatrudnienia instytucjach kredytowych i firmach ubezpieczeniowych. W znacznie mniejszym stopniu dotyczył on osób zatrudnionych w produkcji. Stąd też z możliwości indywidualnego kształtowania czasu pracy korzystały głównie kobiety.

Kolejnym, coraz częściej stosowanym rozwiązaniem, stało się konto nadgodzin (*Überstundenkonto*). W modelu tym na indywidualnych kontach pracowniczych ewidencjonowana jest różnica między czasem rzeczywiście przepracowanym, a tym, który wynika z uregulowań ustawowych bądź ustaleń taryfowych. Ekwiwalentem, jaki przysługuje za tę nadwyżkę, jest dodatkowy czas wolny. Rzadziej zdarza się, aby pracownikowi przysługiwała z tego tytułu dodatkowa gratyfikacja finansowa.

Rozwiązaniem jednak, które w istotniejszy sposób decyduje o wzroście elastyczności zatrudnienia, a w konsekwencji w znacznej mierze przyczynia się do skracania czasu pracy, jest wydłużenie okresu rozliczeniowego. Tzw. model korytarzowy (*Korridormodell*) wyraźnie wyznacza okres, w którym musi nastąpić rozliczenie różnic, jakie zachodzą między rzeczywistym czasem pracy, a tym, jaki wynika z uregulowań ustawowych bądź taryfowych. W większości firm przyjmuje się, że powinno to nastąpić w ciągu dwunastu miesięcy. Badania prowadzone w Niemczech przez norymberski Instytut Badań Rynku Pracy i Badań Zawodowych pokazały, że w latach 2002-2010 odsetek firm, w których rozliczenie czasu pracy winno nastąpić nie później niż między 6 a 12 miesiącem, wahał się między 40-45. Spadł udział przedsiębiorstw, w których okres ten winien być krótszy, bo nie przekraczający 6 miesięcy. O ile w 2002 r. stanowiły one 29%, o tyle osiem lat później jedynie 20%. W tym samym czasie zaobserwowano pewien wzrost odsetka firm (z 25 do 35), w których brak było ustaleń odnośnie do dopuszczalnego okresu rozliczenia czasu pracy. Jedynie w 4% przedsiębiorstw termin ten waha się między 12 a 24 miesiącami[72].

O ile dłuższy okres rozliczeniowy jest tutaj wyjątkiem, o tyle na szczególną uwagę zasługuje rozwiązanie, u podstaw którego leży maksymalne jego wydłużenie. Praktyka niemiecka dopuszcza dwa typy kont długookresowych (*Langzeitkonto*). Ich popularność jest wprost proporcjonalna do wielkości firmy. W 2010 r. taką możliwość mieli pracownicy co piątego przedsiębiorstwa zatrudniającego przynajmniej 500 pracowników, przy czym należy podkreślić,

[72] P. Ellguth, H. D. Gerner, I. Zapf, *Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten*, „IAB-Kurzbericht" 3/2013, s. 4.

że w pierwszych latach bieżącego stulecia obserwujemy systematyczny wzrost tego wskaźnika. Firmy średnie, w których załoga liczy od 250 do 499 osób, odsetek ten jest dwukrotnie niższy[73]. Spada on wraz ze zmniejszającym się zatrudnieniem. Nie może to dziwić. Wielkie przedsiębiorstwa mogą sobie pozwolić na przejściowe zastępstwo osoby czasowo nieobecnej w pracy, podczas gdy w małych jest to bardzo trudne, a nieraz wręcz niemożliwe. W niemieckim krajobrazie gospodarczym dominują małe i średnie firmy, więc przeciętnie jedynie co pięćdziesiąty pracodawca oferuje możliwość skorzystania z dobrodziejstw, jakie dają długookresowe konta czasu pracy. Oznacza to, że mogą one być udziałem maksymalnie 10% niemieckich pracowników.

Konta czasu pracy mogą mieć charakter opcjonalny lub uwzględniać aspekt wiekowy (*altersbezogene Langzeitkonto*). W pierwszym przypadku wypracowane dodatkowo godziny zostają wykorzystane dla skrócenia czasu pracy w okresie dogodnym dla pracownika. Praktyka pokazuje, że najczęściej decydują się oni przeznaczyć je na trwające dłuższy czas zwolnienie typu *sabbatical*. W wielu przypadkach istotną okolicznością okazują się także zobowiązania na rzecz najbliższych (por. tabela 50). Można przy tym zauważyć pewne istotne różnice w stopniu popularności tego rozwiązania w zależności od płci. Badania pokazują, że cieszy się ono większą popularnością w grupie osób o wyższych kwalifikacjach, w tym przede wszystkim kobiet. Inny jest też sposób wykorzystania zgromadzonego czasu wolnego. Na uwagę zasługuje przed wszystkim duże zainteresowanie kobiet czasowym zwolnieniem z pracy w celu uczestnictwa w kursach dokształcających. Jak się przypuszcza, wynika to z faktu, że łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, a w szczególności z wychowaniem małych dzieci, uniemożliwia im przez spory okres aktywności zawodowej podejmowanie tego typu działania[74].

[73] *Ibidem*, s. 5.

[74] Por. także: P. Wotschack, *Mehr Zeitsouveränität – für manche Langzeitkonten begünstigen Höherqualifizierte*, „WZB Mitteilungen" H. 134, Dezember 2011, s. 19-22 oraz I. Zapf, *Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten. Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeiszeitrechnung*, "IAB Foschungsbericht" 3/2012, s. 14-20.

Tabela 50
Przeznaczenie nadwyżek czasowych z kont długookresowych w RFN w latach 2002-2010 (jako odsetek ogółu firm prowadzących tego typu konta)

Treść	Lata			
	2002	2006	2008	2010
Długoterminowe zwolnienie typu *sabbatical*	30	39	41	35
Udział w kursach dokształcających	26	23	21	12
Czas poświęcony na życie rodzinne	23	26	29	31
Skrócenie życiowego czasu pracy	32	23	30	24
Inne	21	22	16	34

Źródło: P. Ellguth, H. D. Gerner, I. Zapf, *Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten*, „IAB-Kurzbericht" 3/2013, s. 5.

Istotą drugiego rozwiązania jest odebranie skumulowanego „nadnormatywnego" czasu pracy pod koniec okresu aktywności zawodowej. Sprowadza się to do możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę. Dotychczasowe doświadczenie pokazuje, że beneficjentami długookresowych kont są przede wszystkim osoby o wyższych kwalifikacjach, Jak już wyżej wspomniano, znaczna ich część ma na swym koncie pewną liczbę godzin nadliczbowych. Osoby o niższych kwalifikacjach skłaniają się raczej do kontynuowania pracy do końca ustawowego okresu. Wynika to głównie z obawy, że wysokość spodziewanej emerytury może nie gwarantować utrzymania dotychczasowego standardu życia.

Potwierdzają to badania przeprowadzone w dwóch specjalnie dobranych firmach. Jedną z nich była zatrudniająca ponad 10 tysięcy pracowników firma transportowa, drugą zaś przedsiębiorstwo z branży informatycznej z załogą dziesięciokrotnie mniejszą. W pierwszej firmie dominowały osoby o niezbyt wysokim poziomie wykształcenia. Ich praca polegała głównie na czynnościach za- i wyładowczych. Wszystkie indagowane osoby były zatrudnione na czas nieokreślony. 80% zatrudnionych stanowili mężczyźni.

Także w drugiej firmie pracownicy zatrudnieni byli na czas nieokreślony. Aż 85% spośród nich mogło się wykazać wykształceniem na poziomie akademickim. Mężczyźni stanowili 70% zatrudnionych. Co szósta osoba pracowała w niepełnym wymiarze czasu.

Odmienna struktura zatrudnienia, różnice w poziomie wykształcenia, a co za tym idzie bardzo wyraźne dysproporcje w poziomie uposażeń, sprawiają, że mamy do czynienia z wyraźną różnicą w stopniu popularności długoterminowych kont czasu pracy. O ile z tego rozwiązania korzystało 80% zatrudnionych w firmie informatycznej, o tyle w drugiej odpowiedni wskaźnik był aż czterokrotnie niższy (por. tabela 51).

Tabela 51
Sposób wykorzystania długookresowego konta czasu pracy w badanej firmie informatycznej w RFN w 2007 r.

Treść	Wykorzystanie w procentach	Stan konta* w godzinach	Minimalny stopień wykorzystania*
Płeć			
Kobiety	**80**	**152**	**38**
Mężczyźni	81	175	29
Typ zatrudnienia			
Pełen etat	79	173	31
Niepełny wymiar czasu pracy	88	143	35
Wiek			
19-35	38	97	22
36-45	79	160	37
46-55	91	169	31
56-64	91	219	24
Godzinowa stawka płacy			
Poniżej 20,10 euro	63	113	25
20,10-30,00 euro	80	131	40
30,10-40,00 euro	85	183	29
40,10-60,00 euro	83	275	25

*Wartości odnoszą się do zatrudnionych korzystających z długookresowych kont czasu pracy

Źródło: P. Wotschack, *Keine Zeit für die Auszeit. Lebensarbeitszeit als Aspekt sozialer Ungleichgewicht*, „Soziale Welt" 1/2012, s. 37.

Na uwagę zasługuje przy tym fakt, iż mężczyźni i kobiety są w równym stopniu zainteresowani w prowadzeniu długoterminowych kont czasu pracy. Osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu są widocznie tak przyzwyczajone do elastycznego czasu pracy, że są nieco bardziej zainteresowane „kumulowaniem" czasu pracy niż ich koledzy zatrudnieni na pełnym etacie. Wykorzystywaniem nadwyżek zainteresowane są przede wszystkim kobiety, co w oczywisty sposób wiąże się z dominującym w dalszym ciągu modelem rodziny i wynikającymi stąd dodatkowymi obowiązkami spadającymi na żonę i matkę. Odpowiednie wskaźniki są także szczególnie wysokie dla osób w średnim wieku lokujących się w przeciętnym poziomie wynagrodzeń.

Stosowanie indywidualnych kont czasu pracy nie jest pozbawione pewnych niebezpieczeństw, wynikających bądź to z pewnego niedopracowania tego rozwiązania, bądź to z ludzkiej nieuczciwości. Tak więc warto zwrócić uwagę na pewien dość długo pomijany aspekt stosowania długoterminowych kont czasu pracy, jakim może być ewentualna upadłość przedsiębiorstwa. Sytuacja taka postawiłaby w szczególnie trudnej sytuacji pracowników, którzy przez dłuższy okres swej aktywności zawodowej zgromadzili sporą liczbę godzin z nadzieją na ich zdyskontowanie w przyszłości.

Mając to na uwadze już w 2008 r. niemiecki parlament przyjął ustawę, której zadaniem było między innymi uporządkowanie tej sytuacji. Ten akt prawny zatytułowany: Ustawa o poprawie warunków ramowych dla zabezpieczenia elastycznych uregulowań czasu pracy i o zmianie innych ustaw (*Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze*) w literaturze przedmiotu określany jest mianem „Flexi II" – od niemieckiego słowa *Flexibilität* (elastyczność). Nowa regulacja w przypadku powstania niebezpieczeństwa upadłości zobowiązuje pracodawcę do niezwłocznego poinformowania o tym wszystkich zatrudnionych. Daje im jednocześnie możliwość uzyskania finansowej rekompensaty za nadwyżki czasu pracy zgromadzone na indywidualnych kontach. Niezastosowanie się przez pracodawcę do tego przepisu naraża go na uprawnione roszczenia pracownicze w przypadku poniesionych szkód[75]. Nowa ustawa wprowadza też możliwość „przenoszenia" stanu indywidualnych kont pracy wraz ze zmianą miejsca zatrudnienia. Dotychczas podejmowanie nowej pracy oznaczało najczęściej konieczność rezygnacji z wypracowanych „nadwyżek" czasu pracy. Ustalenia te zwiększają niewątpliwie atrakcyjność

[75] *Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben: Erläuterung zur Neuregelung am 1. Januar 2009 („Flexi II-Gesetz")*, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 2010, s. 10.

tego typu rozwiązań[76]. Nowa ustawa wylicza szczegółowo cele, na które można wykorzystać czas zgromadzony na indywidualnych kontach. Należą do nich:

- opieka nad niesprawnymi członkami rodziny,
- opieka nad dziećmi,
- przejściowe skrócenie czasu pracy,
- wcześniejsze przejście na emeryturę,
- udział w kursach dokształcających.

Sytuacja na niemieckim rynku pracy w ostatnich latach pokazuje, że coraz wyższy odsetek pracowników decyduje się przeznaczyć nadwyżką na długoterminowym koncie czasu pracy na wcześniejsze wycofanie się z aktywności zawodowej[77]. Ten cel w 2011 r. podało 30% firm i aż 50% zatrudnionych. Na drugim miejscu znajduje się możliwość wykorzystania kont dla wyrównania wahań występujących w wykorzystaniu potencjału produkcyjnego macierzystego zakładu pracy. Ten powód podał co czwarty pytany pracownik. Odpowiedni wskaźnik dla zatrudnionych kobiet był jedynie niewiele niższy (20%)[78]. Jednocześnie ustawodawca przewidział możliwość wykorzystania „nadwyżek" czasu pracy na inne cele[79].

Poważnym problemem pojawiającym się niejednokrotnie w związku ze stosowaniem indywidualnych kont czasu pracy jest ograniczona rzetelność pracodawcy w rozliczaniu zgromadzonych „nadwyżek". Badania przeprowadzone na początku pierwszej dekady nowego wieku pokazały, że w aż w połowie firm niemieckich stosujących to rozwiązanie nie przewidziano ani maksymalnego okresu ich rozliczenia, ani dopuszczalnej ich wysokości. Dotyczyło to 20% ogółu pracujących. Tego typu praktyka obserwowana była przede wszystkim w małych firmach zatrudniających maksymalnie 19 osób. W ponad połowie z nich nie istniały jakiekolwiek szczegółowe uregulowania odnośnie do indywidualnych kont czasu pracy. Prowadzi to niejednokrotnie do sytuacji, w której

[76] *Ibidem*, s. 8.

[77] Badania przeprowadzone w 2011 r. pokazały następujące najważniejsze cele, na które pracownicy zamierzali przeznaczyć wypracowane nadwyżki czasu pracy. Przedstawiają się one następująco: wcześniejsza emerytura 88%, udział w kursach dokształcających 47%, opieka nad członkami rodziny 47%, wyrównywanie wahań występujących w wykorzystaniu potencjału produkcyjnego 39%, inne zwolnienia typu *sabbatical* 39%, opieka nad dziećmi 33%. Dopuszczalne było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi. Stąd też wielkości procentowe nie dają w sumie 100 (*Arbeitszeit. Langzeitkonten: Wenig bekannt, oft schlecht gesichert*, Böcklerimpuls 7/2012, s. 3). Należy zauważyć, że widoczne różnice między tymi wskazaniami a wynikami badań prezentowanymi w tabeli 50 wynikają z nieco innej specyfikacji możliwych celów przeznaczenia. Różnie ujęto przede wszystkim możliwość wykorzystania nadwyżek na zwolnienia typu *sabbatical*, por. także: P. Wotschack, E. Hildebrandt, F. Scheier, *Langzeitkonten – Neue Chancen für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen?*, „WSI Mitteilungen" 11-12/2008, s. 619-625.

[78] *Arbeitszeit. Langzeitkonten...*, s. 3.

[79] *Insolvenzsicherung...*, s. 7 oraz H. Seifert, *op. cit.*, s. 68.

wypracowane nadwyżki nie są pracownikowi zwracane ani w postaci dodatkowego czasu wolnego, ani w formie gratyfikacji finansowej. Nawet jeśli istnieją wewnętrzne uregulowania odnośnie do dopuszczalnego terminu rozliczenia „nadwyżek", to niemiecka praktyka pokazuje, że są one dotrzymywane jedynie w 16% przypadków. Ich przekroczenie skutkuje najczęściej wymuszeniem ich zdyskontowania w możliwie jak najszybszym terminie. Częstą praktyką staje się także przepisywanie „nadwyżek" na wyodrębnione konta długoterminowe. W co piątym przypadku przekroczenie terminu rozliczenia jednostkowych kont prowadzi do anulacji nadwyżek. Do rzadkości należy wypłacenie finansowej rekompensaty. Częstotliwość występowania tego typu nieprawidłowości maleje wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych. Można więc przypuszczać, że większy z natury nacisk wywierany przez załogę dużych firm w istotny sposób zmniejsza gotowość pracodawców do uciekania się do tego typu niegodziwych praktyk[80].

Innym mankamentem długoterminowych indywidualnych kont czasu pracy są pewne ograniczenia dostępności. Badania pokazują, że w przypadku aż 45% firm zatrudniających przynajmniej 50 pracowników i prowadzących normalne i długoterminowe konta pracy z tych ostatnich nie mogą korzystać wszyscy zatrudnieni. W tych zaś firmach, gdzie są one jedynym tego typu narzędziem podnoszącym elastyczność zatrudnienia, wyłączenie dotyczy 60% pracowników[81]. Z dobrodziejstw długoterminowych kont czasu pracy mogą korzystać jedynie osoby zatrudnione na „normalnych" etatach. Wykluczeni zaś są pracownicy zatrudnieni na określony czas, osoby zatrudnione w ograniczonym wymiarze czasu pracy oraz przedstawiciele kadry kierowniczej. Jest to problem niebagatelny, zważywszy na ustawiczny wzrost znaczenia pracy na nietypowych etatach, na co już zwracano uwagę. Badania pokazują, że w co trzeciej firmie, gdzie prowadzone są indywidualne konta czasu pracy, część pracowników zatrudniona jest na kontraktach terminowych[82]. Z nieco inną sytuacją, przynajmniej w świetle obowiązującego w Niemczech prawa, mamy do czynienia w przypadku osób zatrudnionych w ograniczonym wymiarze czasu pracy. Wspomniana już Ustawa o poprawie warunków ramowych dla zabezpieczenia elastycznych uregulowań czasu pracy i o zmianie innych ustaw daje wprawdzie tej grupie prawo do korzystania z długoterminowych kont czasu pracy, pozostawiając jednak pracodawcy prawo do

[80] H. Groß, M. Schwarz, *Betriebs- und Arbeitszeiten 2005, Ergebnisse einer repräsentativen Befragung*, Dortmund 2005, s. 18, por. także: F. Bauer, H. Groß, G. Sieglen, *Operating hours in Europe. State-of-the-Art-Report on operating hours research in France, Germany, the Netherlands, Portugal, Spain, the United Kingdom, Sweden and the USA*, Köln 2002.

[81] A. Riedmann, A. Kümmerling, H. Seifert, *Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II"-Gesetz)*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin 2011, s. 14.

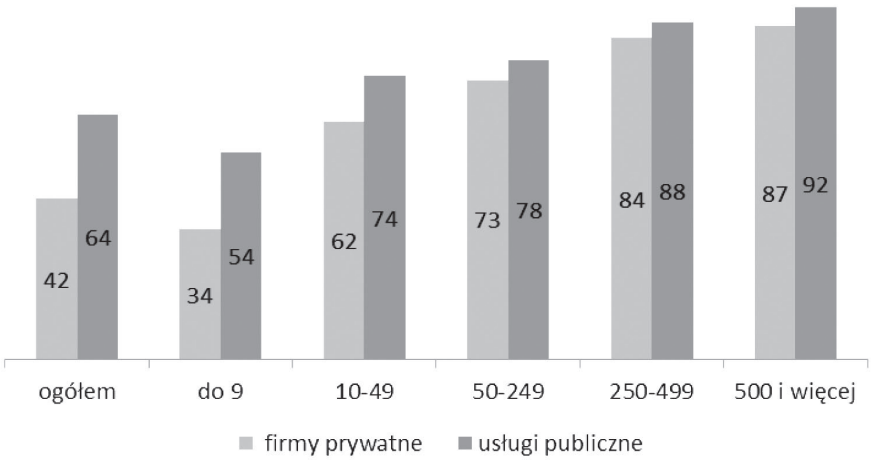
[82] *Ibidem*, s. 13.

decydowania w tej materii. W praktyce oznacza to, że jak wynika z badań prowadzonych na zlecenie Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych w 2011 r., aż w 90% firm zatrudniających przynajmniej 50 pracowników osoby zatrudnione w ograniczonym wymiarze czasu pracy nie miały dostępu do długoterminowych kont. Oznacza to, że wykluczenie dotyczyło ponad 1/3 ogółu zatrudnionych. Wydaje się, że znacznie mniejszym problemem jest pozbawienie możliwości korzystania z długoterminowych kont czasu pracy osób zaliczanych do kadry kierowniczej. Bardzo często, na co już wskazywano omawiając problem pracy w godzinach nadliczbowych, osoby te pracują znacznie dłużej niż wynikałoby to z umowy o pracę. Ta jednak z reguły przewiduje inne sposoby gratyfikacji niż zwrot „nadwyżki" czasu pracy. Niejednokrotnie osoby te otrzymują dodatkowe bonusy będące swego rodzaju gratyfikacją za godziny nadliczbowe lub za będące efektem sprawnego zarządzania dobre wyniki finansowe firmy.

Wspomniane już badania prawie pięciu tysięcy niemieckich firm, prowadzone na zlecenie Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych w 2011 r. pokazały, że bez względu na wielkość jednostki konta czasu pracy były częściej stosowane w jednostkach świadczących usługi o charakterze publicznym niż w firmach prywatnych (por. wykres 7).

Wykres 7

Występowanie kont czasu pracy w firmach niemieckich w 2011 r. w zależności od wielkości zatrudnienia i typu działalności (odsetek firm prowadzących konta)



Źródło: A. Riedmann, A. Kümmerling, H. Seifert, *Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II"-Gesetz)*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin 2011, s. 44.

Konta czasu pracy sprawdziły się w okresie ostatniego kryzysu gospodarczego. Trzeba bowiem pamiętać, że ich istota, podobnie jak w przypadku pracy skróconej, polega na zastępowaniu elastyczności zewnętrznej jej formą wewnętrzną. Zamiast zwalniania pracowników w okresie słabszej koniunktury bardziej celowe okazuje się przejściowe ograniczenie czasu pracy.

Znaczenie kont czasu pracy, szczególnie w okresie załamania gospodarczego, najlepiej prześledzić na przykładzie gospodarki niemieckiej, gdzie system ten jest szczególnie rozbudowany i systematycznie zyskuje na znaczeniu. O ile w 1999 roku można było je spotkać w 18% firm, o tyle 12 lat później udział ten zwiększył się do 34. Na uwagę zasługuje przy tym fakt, iż ścieżka wzrostu popularności tego rozwiązania była niemalże identyczna bez względu na wielkość firmy. W okresie 1999-2008 we wszystkich kategoriach obserwowano powolne acz systematyczne zwiększanie się odsetka firm oferujących pracownikom konta czasu pracy. Rok 2009 przyniósł gwałtowne przyspieszenie, które po pewnym zwolnieniu w roku następnym, przybrało ponownie na sile w 2011 r. Odsetek firm stosujących to rozwiązanie w grupie przedsiębiorstw zatrudniających ponad 250 osób przekroczył 80, a w grupie, gdzie liczba pracowników oscylowała między 50 a 249, sięgnął 70. Wskaźnik ten był odpowiednio niższy w firmach mniejszych. Tam, gdzie poziom zatrudnienia wahał się między 10 i 49, w co drugiej firmie funkcjonowały konta czasu pracy. W przypadku małych jednostek, gdzie liczba pracowników najemnych nie przekraczała dziewięciu osób, odpowiedni wskaźnik kształtował się na poziomie 23%[83]. Na uwagę zasługuje niewątpliwie fakt, iż w całym trudnym okresie lat 2008-2010 niemalże identyczna była liczba firm stosujących konta czasy pracy i tych, w których tego rozwiązania nie stosowano (por. tabela 52).

Tabela 52

Popularność kont czasu pracy w RFN (procentowy udział firm w ogólnej liczbie przedsiębiorstw istniejących w latach 2008-2011)

Istniejące konta czasu pracy	Wszystkie firmy	Firmy zatrudniające	
		mniej niż 250 pracowników	co najmniej 250 pracowników
Tak	50,5	50,1	91,0
Z tego: tylko w 2008 (ewentualnie także wcześniej)	2,8	2,8	1,4

[83] P. Ellgut, H. D. Gerner, I. Zapf, *op. cit.*, s. 3.

tylko w 2009	5,9	6,0	1,4
do 2009 (tzn.2008 i 2009)	1,9	1,9	1,5
tylko 2010	2,3	2,3	1,0
do 2010 (tzn. 2008-2010)	1,3	1,2	1,2
tylko 2011 (ewentualnie także później)	4,9	4,9	4,1
od 2008	14,3	13,8	63,7
od 2009 (2009-2011)	4,0	3,9	5,6
od 2010 (2010-2011)	2,1	2,1	3,5
inne	11,0	11,1	7,6
Nie	49,5	49,9	9,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Źródło: P. Ellguth, H. D. Gerner, I. Zapf, *Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten*, „IAB-Kurzbericht" 3/2013, s. 3.

Popularność kont czasu pracy w większych firmach idzie w parze z wydłużeniem dopuszczalnego okresu rozliczeniowego. W grupie przedsiębiorstw zatrudniających przynajmniej 500 osób w co czwartym przypadku wynosi on ponad jeden rok, a w małych jednostkach gospodarczych odpowiedni wskaźnik jest dwukrotnie mniejszy (por. tabela 53).

Tabela 53

Udział firm prowadzących konta czasu pracy według ich wielkości i długości okresu rozliczeniowego w RFN w 2012 r.*

Wielkość zatrudnienia	Konta czasu pracy według dopuszczalnego okresu rozliczeniowego			Konta czasu pracy ogółem	Konta długookresowe
	1 rok	ponad rok	nieokreślony		
1-9	22	2	12	35	2
10-49	43	3	20	63	3
50-249	51	4	23	74	5
250-499	60	6	25	85	9

500 i więcej	64	8	28	89	13
Ogółem	29	2	14	44	2

*Możliwe występowanie równolegle kont z różnymi okresami rozliczenia

Źródło: H. Seifert, *Arbeitszeitkonten – Ein Ansatz für lebenslauforientierte Zeitgestaltung?*, „Zeitschrift für Arbeitswissenschaft" 2/2014, s. 69.

Fakt, iż konta pracy są szczególnie popularne w wielkich przedsiębiorstwach, sprawia, że odsetek zatrudnionych mających możliwość korzystania z tego typu regulacji jest odpowiednio większy. W 2011 r. wyniósł on aż 54%[84]. Analiza sytuacji na niemieckim rynku pracy uprawnia do postawienia tezy, że przypadku kryzysu lat 2008/2009 impuls do skorzystania z dobrodziejstw indywidualnych kont czasu pracy wychodził raczej ze strony pracodawców. Badania przeprowadzone przez norymberski Instytut Badań Rynku Pracy i Badań Zawodowych (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*), pokazują, że w szczytowym okresie kryzysu, a więc między III kwartałem 2008 r. i analogicznym okresem roku następnego zaobserwowano istotny ruch na indywidulanych kontach czasu pracy. Spośród ponad 2 tysięcy badanych przedsiębiorstw ponad jedna trzecia zanotowała spadek wielkości zgromadzonych tam „czasowych" nadwyżek lub wzrost specyficznego długu pracownika wobec pracodawcy. Na szczególną uwagę zasługuje przy tym fakt, iż zakres obserwowanych zmian uzależniony był od stopnia wrażliwości przedsiębiorstw na spadek światowej koniunktury. Zauważono mianowicie, że w firmach, które w szczególny sposób odczuły ostrość kryzysu, znacznie częściej dochodziło do spadku „czasowych" nadwyżek lub/i do powiększenia się tego zobowiązania pracowników wobec przedsiębiorstwa (por. tabela 54).

[84] *Ibidem*, s. 1.

Tabela 54
Działania firmy zmierzające do zabezpieczenia miejsc pracy w czasie kryzysu w RFN (spadek wielkości zgromadzonych „czasowych" nadwyżek lub wzrost specyficznego długu pracownika wobec pracodawcy na indywidualnych kontach czasu pracy w okresie między III kwartałem 2008 i III kwartałem 2009 r.). Procentowy udział firm

Typ reakcji przedsiębiorstwa	Przedsiębiorstwo		
	dotknięte kryzysem	nie dotknięte kryzysem	ogółem
Zrealizowano	29,5	11,6	20,8
Planuje się	2,8	4,3	3,5
Zrealizowano i planuje się w przyszłości	12,9	6,2	9,6
Nie zrealizowano i nie planuje się	53,0	74,2	63,3
Rozwiązanie nieprzydatne ze względu na specyfikę firmy	1,8	3,7	2,8

Źródło: I. Zapf, W. Brehmer, *Flexibilität in der Wirtschaftskrise. Arbeitszeitkonten haben sich bewährt*, „IAB Kurzbericht" 22/2010, s. 3.

Inną prawidłowością obserwowaną w praktyce jest pewna dysproporcja w stopniu ich popularności między poszczególnymi sektorami gospodarczymi. Badania przeprowadzone na Uniwersytecie w Dortmundzie pokazują, że indywidualne konta czasu pracy można szczególnie często spotkać w przedsiębiorstwach przemysłowych, a znacznie rzadziej w sektorze trzecim. Wynika to m.in. z daleko idącej odmienności w strukturze jednostek tam działających. W przetwórstwie przemysłowym dominują wielkie firmy, a w usługach mamy do czynienia z daleko idącym ich rozdrobnieniem (por. tabela 55).

Tabela 55
Popularność jednostkowych kont czasu pracy w zależności od sektora gospodarczego oraz wielkości przedsiębiorstwa w 2005 r. w RFN

Sektor	Wielkość zatrudnienia			Ogółem
	1-19	20-249	250 i więcej	
Przemysł przetwórczy	30,5	58,5	72,5	57,8
Pierwszy sektor	30,8	26,1	80,0	33,5

Drugi sektor	29,1	60,8	72,6	62,8
Budownictwo	31,9	56,8	63,4	44,4
Usługi	26,1	46,4	56,4	42,9
Usługi dystrybucyjne	26,2	43,0	55,9	43,1
Usługi na rzecz przedsiębiorstw	34,8	44,9	65,0	45,0
Usługi o charakterze socjalnym	19,3	48,5	53,4	43,3
Usługi na rzecz osób fizycznych	22,2	46,8	52,9	34,1
Ogółem	27,4	50,3	63,3	48,0

Źródło: H. Groß, M. Schwarz, *Betriebs- und Arbeitszeiten 2005, Ergebnisse einer repräsentativen Befragung*, Dortmund 2005, s. 18.

Także następne lata potwierdziły pewną dysproporcję między poszczególnymi obszarami działalności gospodarczej w zakresie stosowania indywidualnych kont czasu pracy. Badania przeprowadzone w latach 2008-2009 przez Naukowy Instytut ds. Gospodarczych i Społecznych (*Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut*) w Düsseldrofie pokazały, że w sektorze drugim prawie w połowie firm funkcjonowały tego typu rozwiązania. Odpowiedni wskaźnik w przypadku usług był dwukrotnie mniejszy[85]. Ankieta przeprowadzona wśród niemieckich przedsiębiorstw pokazała, że głównym czynnikiem powodującym zmiany na indywidualnych kontach czasu pracy był kryzys gospodarczy. Znacznie rzadziej jako przyczynę podawano wewnętrzne ustalenia. I tak w 2009 roku aż 73% firm wykorzystywało ten instrument dla zapewnienia trwałości zatrudnienia. Rok później wskaźnik ten przybierał wartość bardzo zbliżoną (71%)[86]. Na uwagę zasługuje fakt, iż mimo że niemała część niemieckich firm bardzo wyraźnie odczuwała skutki światowego kryzysu, to na większości indywidualnych kont pracy notowano w dalszym ciągu wartości dodatnie. Zdecydowanie rzadziej mieliśmy do czynienia z sytuacją braku nadwyżek lub pewnej ilości czasu pozostającego „do odrobienia" (por. tabela 56). Na uwagę zasługuje fakt, że w trzecim kwartale 2009 r., a więc w okresie utrzymującego się kryzysu, w co szóstej bezpośrednio odczuwającej jego skutki nadwyżka na indywidualnym koncie czasu pracy wynosiła przynajmniej 60 godzin.

[85] I. Zapf, A. Herzog-Stein, *Betriebliche Einsatzmuster von Arbeitszeitkonten während der Grossen Rezession*, „WSI Mitteilungen" 2/2011, s. 62.

[86] *Ibidem*, s. 63.

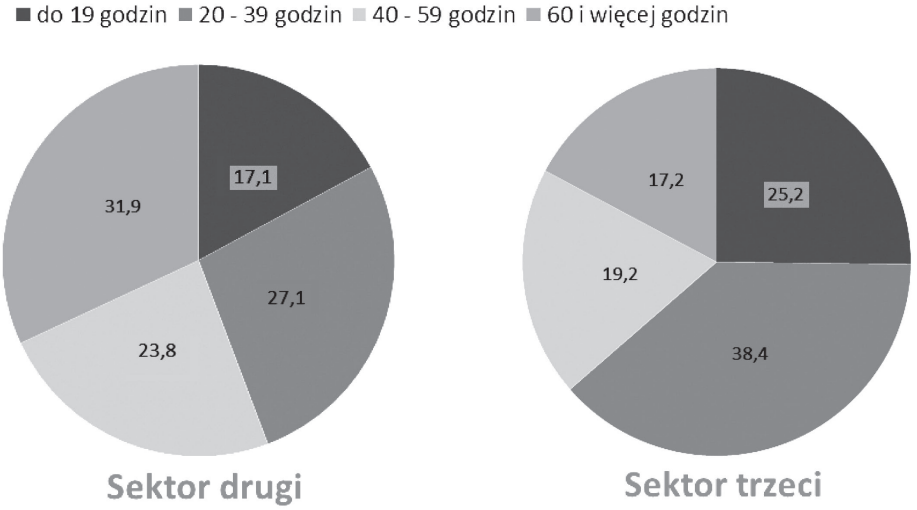
Tabela 56
Przeciętny stan na indywidualnych kontach czasu pracy w RFN w III kwartale 2009 r. (procentowy udział firm)

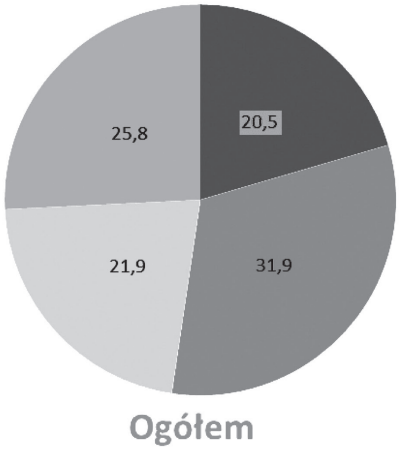
Treść	Firmy dotknięte kryzysem	Firmy nie dotknięte kryzysem	Ogółem
Niedobór czasu	1,8	0,4	1,3
Zerowy stan konta	22,1	5,2	16,8
Nadwyżka 1-19 godzin	21,0	12,4	18,3
Nadwyżka 20-39 godzin	20,6	27,1	22,6
Nadwyżka 40-59 godzin	17,1	22,1	18,7
Nadwyżka w wysokości co najmniej 60 godzin	17,4	32,7	22,3

Źródło: I. Zapf, W. Brehmer, *Flexibilität in der Wirtschaftskrise. Arbeitszeitkonten haben sich bewährt*, „IAB Kurzbericht" 22/2010, s. 5.

W okresie między trzecim kwartałem 2008 r. i analogicznym okresem roku następnego obserwowano istotny spadek wypracowanych „nadwyżek" czasu pracy. W co czwartym przedsiębiorstwie wyniósł on przynajmniej 60 godzin (por. wykres 8).

Wykres 8
Przeciętny spadek nadwyżek czasu pracy na indywidualnych kontach według sektorów w RFN między III kwartałem 2008 i III kwartałem 2009 r.





Źródło: I. Zapf, W. Brehmer, *Flexibilität in der Wirtschaftskrise. Arbeitszeitkonten haben sich bewährt*, „IAB Kurzbericht" 22/2010, s. 6.

Podsumowując należy stwierdzić, że indywidualne konta czasu pracy przyczyniają się do istotnego wzrostu stopnia elastyczności zatrudnienia. W długim okresie ich stosowanie ogranicza gotowość pracodawcy do zwalniania pracowników podczas załamania koniunktury. Trudno o jednoznaczną ocenę wpływu, jaki wzrost popularności indywidualnych kont wywiera na wolumen czasu pracy. Można jednak wyrazić przekonanie, że instrument ten przyczynia się do spadku życiowego czasu pracy.

Wcześniejsza emerytura czy wydłużenie wieku aktywności zawodowej ?

Jednym z problemów, wysuwających się na czoło dyskusji, jakie na początku dwudziestego pierwszego wieku prowadzono w państwach wysoko rozwiniętych na temat funkcjonowania rynków pracy, była kontrowersja wokół wydłużenia wieku przechodzenia na emeryturę. Zwraca się uwagę na dominujące w krajach wysoko rozwiniętych niekorzystne tendencje demograficzne przejawiające się w niewielkim lub nawet ujemnym przyroście naturalnym. Niesie to w sobie niebezpieczeństwo załamania, do jakiego w długim okresie może dojść w systemie ubezpieczeń społecznych. Stąd też padają głosy o konieczności wydłużenia okresu aktywności zawodowej jako czynniku przyczyniającym się do zwiększania wpływów funduszy emerytalnych[87]. Skracanie zaś okresu aktywności zawodowej może w długiej perspektywie oznaczać, że składki wnoszone do systemu ubezpieczeń przez stosunkowo małe liczebnie roczniki rozpoczynające okres aktywności zawodowej nie będą w stanie zagwarantować wypłaty świadczeń emerytalnych na obecnym poziomie.

Z drugiej jednak strony opóźnienie momentu przechodzenia na emeryturę sprawia, że nierzadko słychać populistyczne głosy wskazujące, że proces ten oznacza, iż osoby w wieku zaawansowanym pracując dłużej w istotny sposób przyczyniają się do istotnego zmniejszenia szans na znalezienie miejsca pracy przez osoby wchodzące w wiek aktywności zawodowej.

Przyczyn kontrowersji szukać należy paradoksalnie w postępującym w społeczeństwach wysoko rozwiniętych wzroście dobrobytu, czego jednym z bardziej spektakularnych przejawów jest obserwowany od lat proces wydłużania życia (tabela 57 i 58).

Tabela 57

Przeciętny wzrost przewidywalnego dalszego okresu życia w wybranych krajach OECD w niektórych okresach (w latach na dekadę)

Kraj	1900-1950	1950-2000	1950-2010	2000-2010
	w dniu urodzenia			
Francja	4,1	2,5	2,5	2,4
Japonia	-	4,4	4,0	2,1

[87] Por. także: M. Promberger, C. Wübbeke, *Anhebung der Rentenaltersgrenze. Pro und Contra Rente mit 67*, „IAB Kurzbericht" 8/2006, s. 1-5.

Hiszpania	4,8	3,5	3,4	2,5
Wielka Brytania	4,1	1,8	2,0	2,6
USA	4,2	1,8	1,8	2,0
OECD	-	2,3	2,4	2,7
	w wieku 65 lat			
Francja	0,5	1,1	1,2	1,7
Japonia	-	1,5	1,6	1,6
Hiszpania	0,6	1,0	1,2	1,6
Wielka Brytania	0,5	0,8	1,1	2,0
USA	0,7	0,8	0,9	1,7
OECD kobiety	-	1,0	1,2	1,7
OECD mężczyźni	-	0,7	0,9	1,9

Źródło: Statystyki OECD http:/dx.dof.org/10.1787/888933156720 (16.02.2015).

Tabela 58
Przeciętne dalsze trwanie życia osób w wieku 65 lat w wybranych krajach w latach1998--2011

Kraj	1998		2011	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Austria	19,3	15,6	21,7	18,1
Belgia	19,8	15,6	21,5	17,8
Dania	18,0	14,7	20,1	17,3
Francja*	20,8	16,3	23,8	19,3
Grecja*	18,8	16,3	20,6	18,5
Hiszpania*	19,8	16,0	22,8	18,7
Holandia*	18,8	14,7	21,2	18,1
Japonia*	21,8	17,0	23,6	18,8

RFN*	18,8	15,1	21,2	18,2
Norwegia	19,6	15,7	21,4	18,2
Polska	17,0	13,4	19,7	15,3
Republika Czeska	16,9	13,4	19,2	15,6
Szwajcaria*	20,3	16,5	22,6	19,2
Szwecja*	19,9	16,2	21,3	18,5
USA**	19,0	15,5	20,3	17,7
Węgry	16,0	12,2	18,3	14,3
Wielka Brytania*	18,3	14,8	21,2	18,6
Włochy***	19,4	15,5	22,6	18,8

*1997, **1994, ***1995

Źródło: *Rocznik Statystyczny 2000*, Warszawa 2001, s. 608, *Rocznik Statystyczny 2013*, Warszawa 2014, s. 784.

O ile w ciągu sześćdziesięciu lat (1950-2010) w krajach *OECD* przewidywany w momencie urodzin okres życia zwiększył się o 2,4 lata na dekadę, o tyle tylko w pierwszych dziesięciu latach nowego wieku wzrost okazał wyższy (2,7). Równolegle mamy do czynienia z jeszcze wyraźniejszym wydłużeniem się przewidywalnego okresu dalszego życia przez osoby osiągające wiek emerytalny. W latach 1950-2010 zwiększał się on o 1,2 roku, a w dekadzie 2000-2010 o 1,7 roku. Na uwagę zasługuje przy tym fakt, że w grupie mężczyzn różnica była jeszcze bardziej zauważalna.

Wydłużenie okresu życia idące w parze z utrzymującą się na ogół na wysokim poziomie opieką medyczną sprawia, że coraz większy odsetek osób w wieku uznawanym do niedawna za podeszły wyraża gotowość do kontynuowania aktywności zawodowej. Badania przeprowadzone w latach 2003-2013 w grupie państw wysoko rozwiniętych nie pozostawiają w tej materii jakichkolwiek wątpliwości (por. tabela 59), mimo że różnice między państwami bywają nieraz znaczne. W analizowanym okresie w niemalże we wszystkich państwach *OECD* i Unii Europejskiej mieliśmy do czynienia ze wzrostem stopy zatrudnienia zarówno w okresie przedemerytalnym, jak i w przedziale wiekowym, do którego zgodnie z przyjętymi przepisami i praktyką statystyczną, zalicza się osoby

w wieku emerytalnym[88]. Zarówno w grupie osób w wieku 55-59 jak i 60-64 lata największy odsetek pracujących znajdziemy w krajach skandynawskich, a także w Korei i Japonii. Dominacja państw pozaeuropejskich w tej statystyce uwidacznia się jeszcze bardziej, jeśli uwzględnić następny przedział wiekowy. Okazuje się, że czołówkę krajów z najwyższą stopą zatrudnienia wśród osób między 65-69 rokiem życia stanowią: Korea, Japonia, USA, Australia i Kanada.

Tabela 59
Aktywność zawodowa osób w górnych przedziałach wiekowych w wybranych krajach OECD w latach 2003 i 2013

Kraj	Stopa zatrudnienia w przedziale					
	55-59		60-64		65-69	
	2003	2013	2003	2013	2003	2013
Australia	60,2	70,3	37,2	51,5	14,1	26,0
Austria	50,5	63,7	11,8	23.0	4,7	9,2
Belgia	39,8	58,6	13,4	22,8	2,7	4,3
Dania	75,7	77,8	38,0	44,8	14,4	14,9
Francja	54,4	67,6	13,2	23,3	2,8	5,6
Grecja	50,2	46,1	31,4	24,4	10,8	6,3
Hiszpania	49,0	54,3	30,7	30,7	3,9	4,6
Holandia	57,2	71,9	22,7	47,4	6,9	13,1
Japonia	72,5	76,8	50,7	58,9	33,3	38,7
Kanada	63,5	69,5	39,3	50,0	14,8	24,4
Korea	63,2	69,2	51,8	57,2	40,5	43,8
RFN	60,1	75,9	22,6	49,9	5,5	12,6
Norwegia	76,9	78,3	56,7	63,2	22,8	25,9
Polska	36,1	55,3	18,6	24,0	10,3	9,4

[88] Jedynym krajem, w którym w latach 2003-2013 zanotowano spadek stopy zatrudnienia we wszystkich analizowanych przedziałach, była Grecja. Było to efektem fatalnej sytuacji gospodarczej panującej w tym kraju. W badanym okresie bezrobocie w grupie wiekowej 55-64 wzrosło z 3,2% do 16,3%. Osoby zaś w wieku powyżej 55 roku życia stanowiły w 2013 r. aż 75% ogółu osób długotrwale bezrobotnych. 10 lat wcześniej odpowiedni wskaźnik był niższy o 15 punktów (www.stats.oecd.org).

Republika Czeska	57,5	73,5	21,3	30,1	7,9	9,7
Szwajcaria	77,9	82,2	50,5	59,8	17,7	20,8
Szwecja	78,2	81,7	56,9	65,8	13,0	18,7
USA	68,4	68,6	48,9	52,1	26,2	30,3
Węgry	44,3	58,4	11,4	16,0	3,6	5,0
Wielka Brytania	67,4	72,5	39,9	46,1	13,4	20,4
Włochy	41,1	58,7	19,8	25,9	6,5	8,1
Unia Europejska	53,5	64,2	25,5	33,6	9,0	11,2
OECD	58,1	66,5	34,0	42,2	15,8	19,6

Źródło: www.stats.oecd.org.

Niemalże co drugi Koreańczyk w tym przedziale wiekowym pozostaje w stosunku pracy. W przypadku całej Unii Europejskiej, mimo pewnego postępu w ostatnich latach, odpowiedni wskaźnik kształtuje się na poziomie zaledwie 11%. Są zaś na Starym Kontynencie kraje, w których jedynie co dwudziesta osoba po przekroczeniu 65 roku życia kontynuuje aktywność zawodową. Należą do nich, co może nieco dziwić, także państwa Europy Zachodniej, jak Belgia, Francja czy Hiszpania, gdzie stopa aktywności zawodowej jest niższa nawet od tej, jaką notuje się w postkomunistycznych nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej.

W tym kontekście bardzo ciekawa wydaje się analiza tzw. stopy utrzymania (*retention rate*). Pozwala ona na w miarę precyzyjne określenie zachowań pracowniczych osób w wieku przedemerytalnym poprzez określenie szybkości ich wycofywania się z aktywności zawodowej. Stopą utrzymania określa się relację liczby osób w wieku 60-64 lata aktualnie pracujących ze stażem przynajmniej pięcioletnim do ogółu zatrudnionych w wieku 55-59 pięć lat wcześniej (por. tabela 60)[89].

[89] Por. także: S. Mümken, M. Brussig, *Alterserwerbsbeteiligung in Europa. Deutschland im internationalen Vergleich*, „Altersübergangs-Report" 1/2012, s. 1-17.

Tabela 60
Stopa utrzymania i wielkość bezrobocia w rocznikach przedemerytalnych w wybranych krajach OECD w latach 2003 i 2013

Kraj	Stopa utrzymania jako relacja liczby osób w wieku 60-64 lata aktualnie pracujących ze stażem przynajmniej pięcioletnim do ogółu zatrudnionych w wieku 55-59 lat pięć lat wcześniej		Stopa bezrobocia osób w przedziale wiekowym 55-64 lata	
	2003	2013	2003	2013
Australia	47,3	45,1	3,8	3,8
Austria	-	22,6	5,3	3,5
Belgia	23,8	34,3	2,8	5,4
Dania	43,0	42,5	4,9	5,1
Francja	17,1	29,6	5,0	7,0
Grecja	33,7	24,5	3,2	16,3
Hiszpania	51,7	42,8	7,1	20,0
Holandia	-	57,9	3,0	6,3
Kanada	44,2	50,0	6,3	6,4
Korea	-	19,8	2,1	2,1
RFN	31,3	57,9	9,7	5,8
Norwegia	53,8	65,2	1,4	1,3
Polska	23,2	42,3	11,3	7,7
Republika Czeska	24,0	30,3	4,4	5,8
Szwajcaria	44,3	54,8	2,5	3,0
Szwecja	62,2	64,8	4,8	5,1
Węgry	31,5	21,1	2,8	7,7
Wielka Brytania	42,9	47,6	3,3	4,7
Włochy	37,9	39,4	3,8	5,7
Unia Europejska	36,9	39,7	5,3	7,9
OECD	38,2	41,2	4,7	6,3

Źródło: www.stats.oecd.org.

Zmniejszenie liczby pracujących w kolejnym pięcioletnim okresie może być oczywiście efektem nie tylko dobrowolnego lub wymuszonego zaniechania aktywności zawodowej, lecz także następstwem ponadprzeciętnej w tym przedziale wiekowym śmiertelności. Warto zauważyć, że zarówno w skali całej Unii Europejskiej jak i *OECD* postępujący wzrost aktywności zawodowej osób w najwyższych przedziałach wiekowych wyrażony wzrostem poziomu stopy utrzymania idzie w parze z pogorszeniem się wskaźnika obrazującego sytuację w zakresie bezrobocia. Może to oznaczać, że obserwowany w tej grupie wiekowej wzrost stopy bezrobocia w okresie 2003-2013 jest raczej efektem niemożności znalezienia pracy przez osoby z młodszych roczników przedziału 55-64 lata. Obserwowany w większości państw *OECD* wzrost stopy utrzymania następuje z różną prędkością. Najbardziej zauważalne zmiany zaszły w tym okresie w Niemczech, gdzie poziom tego wskaźnika zbliżył się do tego, jaki notowany jest w przodujących w tym zakresie Norwegii i Szwecji. Ze spadkiem stopy utrzymania mieliśmy natomiast do czynienia w Grecji, Hiszpanii, na Węgrzech oraz w Danii. Trzy pierwsze z tych krajów notowały, szczególnie w drugiej fazie badanego okresu, gwałtowny spadek aktywności gospodarczej przejawiający się m.in. raptownym wzrostem stopy bezrobocia. Nieco inna była sytuacji Danii. Zanotowano tu minimalny spadek stopy utrzymania przy równie niewielkim pogorszeniu się sytuacji w sferze bezrobocia w tej grupie wiekowej. Na wyróżniające się podejście państw skandynawskich do kontynuowania aktywności zawodowej w zaawansowanym wieku pokazują także badania opublikowane w 2014 r. przez niemiecki miesięcznik „Deutsche Rentenversicherung". Obywatelom państw europejskich znajdujących się na różnym poziomie rozwoju gospodarczego zadano trzy pytania:

- jaki jest idealny wiek, w którym należy na trwałe wycofać się z czynnego życia zawodowego,
- kiedy pracownik jest jeszcze za młody, aby przejść na regularną emeryturę,
- jaka jest granica wieku, kiedy człowiek jest już za stary na aktywność zawodową w wymiarze 20 godzin tygodniowo[90] (por. tabela 61).

[90] A. Jansen, G. Bäcker, M. Erlinghagen, *Altersübergangskulturen in Europa*, „Deutsche Rentenversicherung 4/2014, s. 277; por. także: J. Czepek, E. Weber, *Flexibilität beim Übergang in die Rente*, „IAB Aktuelle Berichte" Februar 2015.

Tabela 61
Zakończenie okresu aktywności zawodowej w ocenie społeczeństw wybranych państw europejskich w 2006 r.

Kraj	Procentowy udział osób uznających wiek graniczny na poziomie poniżej 65 lat		Procentowy udział osób uznających, że emeryturę winno się rozpocząć przed 60 rokiem życia		Procentowy udział osób, które na pytanie, kiedy kobieta/mężczyzna jest za młoda/y, aby przejść na emeryturę podaje wiek poniżej 55 lat	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Austria	56,8	34,0	45,2	14,6	64,8	56,2
Belgia	83,0	55,7	57,1	30,2	76,1	61,8
Dania	32,7	18,8	8,0	3,9	46,4	32,7
Finlandia	45,7	30,2	17,4	11,9	55,1	51,9
Francja	84,1	61,7	56,4	28.1	78,4	61,8
Hiszpania	56,1	37,7	32,3	18,3	78,0	71,6
Holandia	58,4	31,1	25,6	13,9	56,0	41,8
RFN	54,2	28,0	34,2	14,6	65,8	52,8
Norwegia	40,6	23,7	7,1	3,4	38,4	36,2
Polska	74,2	42,1	72,0	22,8	79,2	58,7
Rosja	87,4	67,6	87,8	29,5	84,1	52,1
Szwajcaria	50,3	25,8	22,4	11,6	69,4	55,1
Szwecja	28,5	17,8	10,2	6,3	40,3	39,5
Ukraina	89,0	69,6	94,2	27,0	89,0	53,7
Węgry	75,7	53,8	80,2	23,8	75,4	54,4
Wielka Brytania	50,1	27,7	23,7	16,3	63,5	57,6
Wartość średnia w badanych krajach	60,7	38,7	44,7	17,0	68,1	53,7

Źródło: A. Jansen, G. Bäcker, M. Erlinghagen, *Altersübergangskulturen in Europa*, „Deutsche Rentenversicherung" 4/2014, s. 283.

Okazuje się, że obywatele państw skandynawskich gotowi są pracować zdecydowanie dłużej niż Europejczycy z południa kontynentu. 82% Szwedów nie zgodziło się z opinią, że wiek emerytalny winien rozpoczynać się już przed 65 rokiem życia. Tego samego zdania była zdecydowana większość Duńczyków (81%) i Norwegów (76%). Chętnie natomiast a tym wieku aktywne życie zawodowe zakończyliby mieszkańcy Europy Wschodniej. Można to tłumaczyć szczególną uciążliwością pracy w tych krajach. Z drugiej jednak strony wiadomo również, że spodziewana emerytura jest tam niezbyt wysoka. Rodzi to przypuszczenie, że znaczna część mieszkańców Europy Wschodniej dopuszcza możliwość dorywczej bądź nierejestrowanej działalności zarobkowej pozwalającej na istotną poprawę domowego budżetu. Dziwić jednak musi duża gotowość Francuzów i Belgów do poparcia decyzji o rozpoczęciu pobierania świadczenia emerytalnego już przed 65 rokiem życia. Można przypuszczać, że znajduje tu swój wyraz utrzymujące się od lat we Francji, a także bliskiej jej kulturowo Belgii, dość roszczeniowe podejście obywateli do państwa i systemu świadczeń. Warto zauważyć, że w badanej kwestii oceny kobiet pokrywają się niemalże dokładnie z opiniami wyrażonymi przez mężczyzn.

Nie może w tym kontekście zaskakiwać reakcja na sugestię, iż emeryturę winno się rozpoczynać przed ukończeniem 60 roku życia. Z opinią tą zgadzają się przed wszystkim Belgowie, Francuzi i obywatele państw Europy Wschodniej. Najliczniejszą grupę oponentów stanowią obywatele krajów skandynawskich oraz Szwajcarzy. Różnice są jeszcze bardziej zauważalne w grupie kobiet. Ponad 90% indagowanych Ukrainek chętnie zakończyłoby okres swej aktywności zawodowej już przed ukończeniem 60 roku życia. W przypadku zaś Rosjanek i Węgierek odsetek ten jest niewiele mniejszy. W grupie państw zachodnioeuropejskich także i tutaj w czołówce plasują się Belgijki i Francuzki.

Porównując sytuację w wysoko rozwiniętych krajach można jednak odnieść wrażenie, że oczekiwania Belgów i Francuzów odnośnie do optymalnego wieku emerytalnego są już w niemałym stopniu zrealizowane. Rzeczywisty moment zaprzestania aktywności zawodowej jest obydwu krajach wyraźnie niższy od średniej unijnej (por. tabela 62). Warto zwrócić uwagę, że w latach 1997-2012 mieliśmy do czynienia z wydłużaniem się wieku aktywności zawodowej, przy czym tempo przyrostu wykazywało wyraźne różnice.

Tabela 62
Aktywność zawodowa w zależności od płci w wybranych krajach OECD w latach 2003 i 2013

Kraj	Współczynnik określający różnicę stopy zatrudnienia mężczyzn i kobiet w wieku 55-64 lat*		Rzeczywisty wiek zakończenia aktywności zawodowej**			
			kobiety		mężczyźni	
	2003	2013	1997--2002	2007--2012	1997--2002	2007--2012
Australia	1,54	1,28	60,6	62,9	63,1	64,9
Austria	1,94	1,51	59,1	59,4	59,9	61,9
Belgia	2,03	1,33	56,8	58,7	58,5	59,6
Dania	1,27	1,17	62,2	61,9	62,4	63,4
Francja	1,23	1,12	58,5	60,0	58,5	59,7
Grecja	2,30	1,77	61,0	60,3	62,5	61,9
Hiszpania	2,49	1,39	61,4	63,2	61,6	62,3
Holandia	1,85	1,40	58,5	62,3	60,5	63,6
Japonia	1,63	1,47	65,6	66,7	69,7	69,1
Kanada	1,34	1,16	61,5	62,5	63,1	63,8
Korea	1,56	1,54	66,4	69,8	68,2	71,1
RFN	1,53	1,21	60,2	61,6	61,0	62,1
Norwegia	1,16	1,12	61,8	64,3	63,0	64,8
Polska	1,71	1,65	59,0	60,2	61,1	62,3
Republika Czeska	2,02	1,51	58,1	59,8	61,9	63,1
Szwajcaria	1,44	1,26	63,3	63,9	66,6	66,1
Szwecja	1,06	1,09	61,9	64,2	63,6	66,1
USA	1,20	1,17	62,9	65,0	65,0	65,0
Węgry	1,74	1,43	55,8	59,6	57,7	60,9
Wielka Brytania	1,40	1,26	61,2	63,2	63,1	63,7

Włochy	2,32	1,60	60,5	60,5	61,2	61,1
Unia Europejska	1,83	1,36	59,8	61,3	61,4	62,4
OECD	1,75	1,40	61,3	63,1	63,3	64,2

*Obliczony jako stosunek stopy zatrudnienia mężczyzn i kobiet
** Obliczony jako średnia ważona dla pięciu lat

Źródło: www.stats.oecd.org.

W okresie tym w krajach Unii Europejskiej wiek przechodzenia na emeryturę podniósł się w przypadku mężczyzn o rok, a w grupie kobiet o półtora roku. Odpowiednie wskaźniki dla państw *OECD* pokazywały jeszcze większą różnicę (1,8 wobec 0,9 roku). Zdecydowanie najpóźniej z aktywnego życia zawodowego wycofują się pracownicy wysoko rozwiniętych państw azjatyckich. Zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn zdecydowany prym wiodą tu Koreańczycy, u których przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę w latach 2007--2012 wyraźnie przekracza 70 lat (71,1) w przypadku i mężczyzn, i co jeszcze bardziej zaskakujące, także kobiety kończą aktywność zawodową niewiele wcześniej (69,8). Do czołówki w tej kategorii, tak w przypadku mężczyzn jak i kobiet, należą ponadto: Japonia, Szwecja, Norwegia i USA. Stosunkowo wcześnie z kolei przechodzi się na emeryturę w krajach kontynentalnej Europy. Czołowe lokaty w kategorii przypadają Belgom (59,6), Francuzom (59,7) i Węgrom (60,9). Wśród kobiet najwcześniej z aktywności zawodowej rezygnują Belgijki (58,7), Austriaczki (59,4) i Węgierki (59,6). Warto w tym kontekście zauważyć, że w latach 1997-2012 jedynie w Grecji zanotowano obniżenie granicy wieku emerytalnego tak wśród kobiet jak i mężczyzn. Można to bez wątpienia tłumaczyć fatalną sytuacją na tamtejszym rynku pracy (por. tabela 60). Minimalny spadek tej cezury zauważyć można jednie w Danii w przypadku kobiet i w Szwajcarii w przypadku mężczyzn. Nie sposób jednak pominąć bardzo istotnych różnic, jakie zachodzą między czołowymi krajami azjatyckimi a niektórymi rozwiniętymi państwami europejskimi. Na Starym Kontynencie zaakceptowano już, jak się wydaje, nieprzekraczalne różnice w podejściu do pracy, jednak bliższa analiza wybranych aspektów aktywności zawodowej musi skłaniać do zastanowienia.

Porównanie bowiem szeregów statystycznych pokazuje, iż w latach 2007-2013 statystyczna Koreanka pracowała o ponad 10 lat dłużej niż Belg czy Francuz. Warto także zauważyć, że w tym samym okresie Francuzki przechodziły na emeryturę (60 lat) nieco później niż ich koledzy (59,7 lat). Z podobną sytuacją

mieliśmy do czynienia w Hiszpanii, gdzie ta różnica była jeszcze bardziej uderzająca. W tym przypadku jednak wytłumaczeniem jest ostry kryzys gospodarczy. Doświadczenie pokazuje zaś, że w takich okolicznościach na utratę miejsca pracy często bardziej narażeni są mężczyźni niż kobiety. Ci pierwsi częściej są zatrudnieni w narażonym na załamanie sektorze przemysłowym. Pogorszenie sytuacji gospodarczej w mniejszym stopniu dotyka, zaangażowane w głównej mierze w usługach, kobiety.

Analizując procesy zachodzące na rynkach pracy państw wysoko rozwiniętych trudno nie dostrzec postępującego upodobniania się zachowań pracowniczych kobiet i mężczyzn, z jakim mamy do czynienia w badanej grupie wiekowej. W pierwszych latach nowego stulecia ustawicznemu zmniejszeniu ulega wskaźnik obrazujący różnice w poziomie stopy zatrudnienia. Wyjątek stanowi Szwecja, gdzie w okresie 2003-2013 doszło nawet do minimalnego wzrostu. Warto jednak pamiętać, że wskaźnik ten był jednak w dalszym ciągu zdecydowanie najniższy (1,09) w grupie krajów wysoko rozwiniętych. Porównywalny poziom zanotowano jedynie w Norwegii (1,12), Kanadzie (1,16) i USA (1,17). Największe dysproporcje w stopach zatrudnienia zanotowano w Grecji (1,77), Polsce (1,65) i Włoszech (1,6). Można przypuszczać, że stan ten w dużej mierze wynika z silniejszej niż innych krajach Unii Europejskiej dominacji tradycyjnego modelu rodziny zakładającego mniejszą aktywność zawodową kobiet. W analizowanym czasie wskaźnik pokazujący różnicę w stopie zatrudnienia uległ wyraźnemu zmniejszeniu w obydwu państwach śródziemnomorskich. W Polsce tempo spadku było nieco wolniejsze.

Istnieje wiele czynników decydujących o momencie przejścia na emeryturę. Jednym z nich jest niewątpliwie płeć osoby zatrudnionej. Odgrywa on jednak, jak już wskazano, coraz mniejszą rolę. Wśród innych czynników należałoby wymienić przede wszystkim poziom wykształcenia oraz typ zatrudnienia (por. tabela 63).

Tabela 63
Niektóre aspekty zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym w wybranych krajach OECD w latach 2003 i 2013

Kraj	Odsetek osób wieku 55-64 lat zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogólnej liczbie pracujących w tej grupie wiekowej		Odsetek osób w wieku 55-64 lat pracujących na własny rachunek w ogólnej liczbie pracujących w tej grupie wiekowej		Odsetek osób z wyższym wykształceniem w grupie wiekowej 55 - 64 lata	
	2003	2013	2003	2013	2003	2013
Australia	25,0	24,4	22,4	15,7	26,9	35,2
Austria	13,9	22,1	25,4	24,1	17,8	20,9
Belgia	22,1	24,7	20,7	18,0	26,3	29,9
Dania	13,8	12,1	14,9	11,2	30,3	31,7
Francja	18,5	18,7	23,1	17,1	19,2	22,7
Grecja	5,1	9,4	63,8	58,3	14,3	22,1
Hiszpania	6,2	11,5	33,4	24,7	17,7	22,1
Holandia	37,3	37,7	20,9	21,1	28,4	30,0
Japonia	20,2	24,9	-	-	-	-
Kanada	19,6	17,6	25,6	22,4	38,7	46,4
Korea	11,7	12,8	-	-	10,2	14,1
RFN	22,9	24,5	18,3	14,4	26,5	29,3
Norwegia	21,3	20,1	10,7	10,0	27,4	33,3
Polska	21,0	10,9	42,3	28,8	16,5	15,6
Republika Czeska	10,1	6,5	18,9	21,5	13,2	15,7
Szwajcaria	35,7	36,9	30,6	29,1	24,5	31,2
Szwecja	16,6	12,3	13,8	13,5	27,2	30,6
USA	11,7	9,5	-	-	40,4	45,3
Węgry	7,9	7,5	18,7	17,6	19,1	18,5

Wielka Brytania	29,4	27,7	18,9	19,5	25,5	34,4
Włochy	13,4	18,9	43,3	28,9	11,4	14,9
Unia Europejska	16,4	17,0	25,8	21,7	21,2	24,9
OECD	17,1	18,2	30,0	25,7	22,9	27,1

Źródło: www.stats.oecd.org

Niemalże we wszystkich krajach *OECD* mamy do czynienia ze wzrostem poziomu wykształcenia osób w okresie przedemerytalnym. Ich szanse na utrzymanie pracy (rzadziej na jej znalezienie) są niewspółmiernie wyższe niż w przypadku osób o niższym poziomie przygotowania zawodowego. Często też ich zwolnienie jest niemożliwe, bardzo utrudnione lub związane z wysoką odprawą. Na uwagę zasługuje fakt spadku odsetka osób w wieku przedemerytalnym pracujących na własny rachunek. W latach 2003-2013 odwrotną tendencję zanotowano jedynie w Holandii, Republice Czeskiej i Wielkiej Brytanii. W tym samym okresie zarówno w skali całej Unii Europejskiej jak i *OECD* zanotowano niewielki wzrost odsetka osób starszych pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Trudno jednak jednoznacznie stwierdzić, czy przyczynia się to w istotniejszy sposób do zwiększenia stopy zatrudnienia osób starszych. Jest bowiem znaczna grupa krajów, w których zmniejszenie znaczenia pracy na niepełnym etacie idzie w parze ze wzrostem tego wskaźnika. Tak jest np. w RFN, Norwegii, Szwecji, Wielkiej Brytanii czy USA, a także w Polsce.

Utrzymywanie się wysokiego poziomu zatrudnienia z jednej strony i subiektywne podejście do problemu zaprzestania aktywności zawodowej z drugiej powoduje, że w większości państw wysoko rozwiniętych mamy do czynienia ze wzrostem liczby osób, które po przekroczeniu wieku emerytalnego decydują się na kontynuowanie pracy zawodowej (por. tabela 64). Nie można przy tym zapominać, że proces ten wpisuje się niejako w obserwowaną w krajach *OECD* tendencję do wydłużania się ludzkiego życia (por. tabele 57 i 58).

Tabela 64
Osoby pracujące po przekroczeniu wieku 65 lat w wybranych krajach europejskich w latach 2001-2011

Kraj	Zmiana liczby osób pracujących powyżej wieku 65 lat	Osoby pracujące			
		65 i więcej lat		w tym: 65-74	
	w okresie 2001-2011	2001	2011	2001	2011
	w procentach				
Finlandia	169,0	2,2	4,7	3,9	8,8
Norwegia	117,1	11,6	18,7	11,6	18,7
Austria	114,2	2,9	5,3	4,6	7,7
Słowacja	110,5	1,0	1,8	1,4	3,1
Francja	108,4	1,0	1,9	1,5	3,5
Wielka Brytania	106,2	4,8	8,9	7,9	14,5
Holandia	99,6	3,4	5,7	5,2	9,0
RFN	98,3	2,8	4,6	4,1	7,2
Węgry	85,4	1,2	2,1	2,0	3,7
Belgia	70,2	1,3	2,0	2,2	3,2
Szwecja	55,2	4,9	6,5	10,0	12,0
Republika Czeska	39,8	4,0	4,6	5,9	7,2
Hiszpania	38,8	1,6	2,0	2,6	3,6
Irlandia	33,8	7,9	8,6	11,7	12,9
Szwajcaria	32,1	9,3	10,0	14,3	15,8
Włochy	17,2	3,2	3,2	4,6	5,5
Unia Europejska	10,9	5,0	4,9	7,1	8,1
Litwa	- 4,7	6,2	5,3	9,2	8,7
Słowenia	- 10,1	8,5	6,3	10,8	8,4

Portugalia	- 12,0	18,9	14,6	24,5	19,6
Łotwa	- 13,9	6,8	5,7	9,9	10,1
Grecja	- 18,9	5,1	3,6	7,6	6,1
Polska	- 27,4	7,3	4,9	9,6	7,5
Rumunia	- 65,8	37,5	12,1	41,7	21,8

Źródło: K. Brenke, *Immer mehr Menschen im Rentenalter sind berufstätig*, „WSI Mitteilungen" 6/2013, s. 5.

Dla bliższego zapoznania się z dominującymi tendencjami w zatrudnieniu osób starszych warto przeanalizować sytuację w tym zakresie na początku nowego tysiąclecia w Niemczech.

Podobnie jak w zdecydowanej większości krajów *OECD* także i tu obserwujemy ustawiczny wzrost aktywności zawodowej. W latach 2001-2011 podstawowy wskaźnik dla osób w przedziale wieku 15-64 zwiększył się prawie o 7 punktów procentowych (por. tabela 65). Największy wzrost zanotowano w grupie osób w wieku przedemerytalnym[91].

Tabela 65

Osoby aktywne zawodowo i pracujące w RFN w latach 2001 i 2011

Wiek	Przyrost liczby osób aktywnych zawodowo	Przyrost liczby osób pracujących	Stopa zatrudnienia		
			2001	2011	Różnica poziomu stopy zatrudnienia w punktach procentowych
	w okresie 2001-2011 w %		w %		
15 i więcej	6,6	8,8	53,0	56,6	3,6
15-64	5,7	7,8	65,7	72,5	6,8
15-24	5,7	4,8	46,4	47,9	1,5
25-34	- 6,3	- 6,0	78,0	79,5	1,5
35-44	- 12,8	- 11,2	81,9	84,7	2,8
45-54	22,5	26,4	77,8	83,6	5,8
55-64	40,9	49,6	37,6	60,0	22,4

[91] Podobne tendencje zanotowano m.in. w Wielkiej Brytanii, por. D. N. F. Bell, A. C. Rutherford, *Older Workers and Working Time*, Berlin, IZA DP No.7546, August 2013, tab. 4, 5.

65 i więcej	99,1	98,3	2,8	4,6	1,8
65-69	84,3	82,6	5,3	10,7	5,4
70-74	36,4	137,0	2,6	4,6	2,0
75 i więcej	94,1	94,1	0,9	1,4	0,5

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: K. Brenke, *Immer mehr Menschen im Rentenalter sind berufstätig*, „WSI Mitteilungen" 6/2013, s. 4.

Jednocześnie jednak obserwujemy niespotykany dotąd wzrost liczby osób, które przekroczywszy granicę wieku emerytalnego kontynuują aktywność zawodową. Rekordową wartość zanotowano dla przedziału wiekowego 70-74 lata. Analiza niemieckiego rynku pracy pozwala jednak zauważyć wyraźne różnice w wieku zakończenia okresu aktywności zawodowej. Niemalże regułą jest, że wcześniej na krok ten decydują się osoby o niższym poziomie wykształcenia. I tak w 2010 r. najniższy przeciętny wiek przejścia emeryturę zanotowano w zawodach związanych z przetwórstwem drewna i tworzyw sztucznych (58,7). Następni w tej klasyfikacji są: robotnicy bez konkretnej specjalizacji (59,2), tapicerzy (59,2), operatorzy maszyn i zawody pokrewne (59,6) oraz pracownicy zakładów tekstylnych i odzieżowych (59,6). Najpóźniej z kolei, bo dopiero w wieku 63,2 lat emeryturę rozpoczynali: malarze, lakiernicy i przedstawiciele zawodów pokrewnych. Nieco później na ten krok decydowali się: publicyści i przedstawiciele zawodów związanych ze sztuką (63,0), osoby pracujące w rolnictwie, leśnictwie i ogrodnictwie (62,9), zatrudnieni w placówkach o charakterze socjalnym i wychowawczym (62,6) oraz pracownicy transportowi (62,2).[92]

Coraz większy jednak, jak już wskazywano, odsetek osób w starszym wieku decyduje się na kontynuowanie pracy[93]. Porównanie struktury zatrudnienia osób w wieku uznawanym za normalny dla aktywności zawodowej, a więc przedziału 15-64 lat obserwowaną w grupie osób powyżej górnej granicy, wykazuje zarówno podobieństwa jak i daleko idące różnice (por. tabela 66). Na uwagę zasługują przede wszystkim różnice w tempie zmian znaczenia poszczególnych zawodów. O ile w „normalnym" szerokim przedziale czasowym w pierwszych latach XXI wieku mieliśmy do czynienia ze spadkiem odsetka osób zatrudnionych na etatach kierowniczych, o tyle wśród pracujących osób w wieku emerytalnym obserwujemy istotny wzrost. Idzie to w parze z większym

[92] M. Brussig, M. Ribbat, *Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung*, Altersübergangs-Report 1/2014, s. 21, por. także: B. Scheubel, J. Winter, *Rente mit 67: Wie lange die Deutschen arbeiten können und wollen*, „ifo Schnelldienst" 1/2008, s. 26-31.

[93] Więcej na ten temat por. M. Grabka, *Aktives Altern – Erwerbstätigkeit und bürgerschaftliches Engagement im Rentenalter*, „WSI Mitteilungen" 5/2013, s. 329-337.

udziałem zatrudnionych z akademickim cenzusem. Na pierwszy rzut oka musi natomiast budzić zdziwienie, że pracowników określanych mianem pomocniczych spotkać można częściej w grupie „emerytalnej" aniżeli w przedziale 15-64 lat. Wydawałoby się, że praca tego typu wiąże się często ze znacznym wysiłkiem fizycznym. Pewnym wytłumaczeniem może być szczegółowsza analiza najczęściej wykonywanych zawodów wśród aktywnych zawodowo osób, które przekroczyły 65 rok życia. Na czele listy obejmującej pracowników najemnych znaleźć można osoby sprzątające pomieszczenia biurowe, a także dozorców czy wartowników[94].

Tabela 66

Struktura osób aktywnych zawodowo w różnych przedziałach wiekowych w RFN w latach 2001 i 2011 (w procentach)

Treść	Wiek 65 lat i więcej			Wiek 15-64 lata		
	Struktura		Zmiana w latach 2001-2011	Struktura		Zmiana w latach 2001-2011
	2001	2011		2001	2011	
Kadra kierownicza	13,8	8,0	15,7	5,8	4,9	- 8,1
Zawody akademickie	17,1	21,2	147,1	13,1	17,4	43,4
Technicy i porównywalne zawody techniczne	11,8	14,6	147,2	20,9	20,5	6,3
Pracownicy biurowi	7,0	9,2	163,0	13,0	12,3	2,5
Zawody o charakterze usługowym i sprzedawcy	7,6	17,9	370,4	11,8	15,3	40,5
Fachowcy w rolnictwie i leśnictwie	7,4	5,0	35,1	2,0	1,5	- 23,0
Rzemieślnicy i zawody pokrewne	10,5	4,3	- 18,0	17,3	12,8	- 20,3
Operatorzy maszyn i urządzeń	4,3	6,2	190,0	7,5	6,4	- 6,9
Pracownicy pomocniczy	20,6	13,6	31,7	8,0	8,5	15,5
Zawodowi wojskowi	0	0	-	0,6	0,5	- 17,3
Ogółem	100	100	98,3	100	100	7,8

Źródło: K. Brenke, *Immer mehr Menschen im Rentenalter sind berufstätig*, „WSI Mitteilungen" 6/2013, s. 7.

[94] K. Brenke, *op. cit.*, s. 8; por. także: C. Burkert, D. Hochfellner, *Arbeiten im Ruhestand. Immer mehr Rentner sind mit dabei*, „IAB-Forum" 1/2014, s. 12-17.

W podsumowaniu należy zauważyć, że wraz z wydłużaniem się przeciętnej długości życia opóźnia się moment przejścia na emeryturę. Zwracają uwagę znaczne różnice w tym zakresie między przodującymi gospodarczo krajami Dalekiego Wschodu i Europą. Bardzo często Japonki czy Koreanki pracują dłużej niż mieszkanki niektórych państw Starego Kontynentu. Jednak także i tutaj obserwujemy wzrost zainteresowania kontynuowaniem aktywności zawodowej osób w górnych przedziałach wiekowych. Tendencja ta jest do pewnego stopnia sprzeczna z dążeniem znacznych części pracujących Europejczyków do obniżenia wieku emerytalnego. Ze wzmożoną aktywnością zawodową osób w zaawansowanym wieku mamy do czynienia przede wszystkim w grupie osób legitymujących się wyższym wykształceniem oraz prowadzących własne firmy.

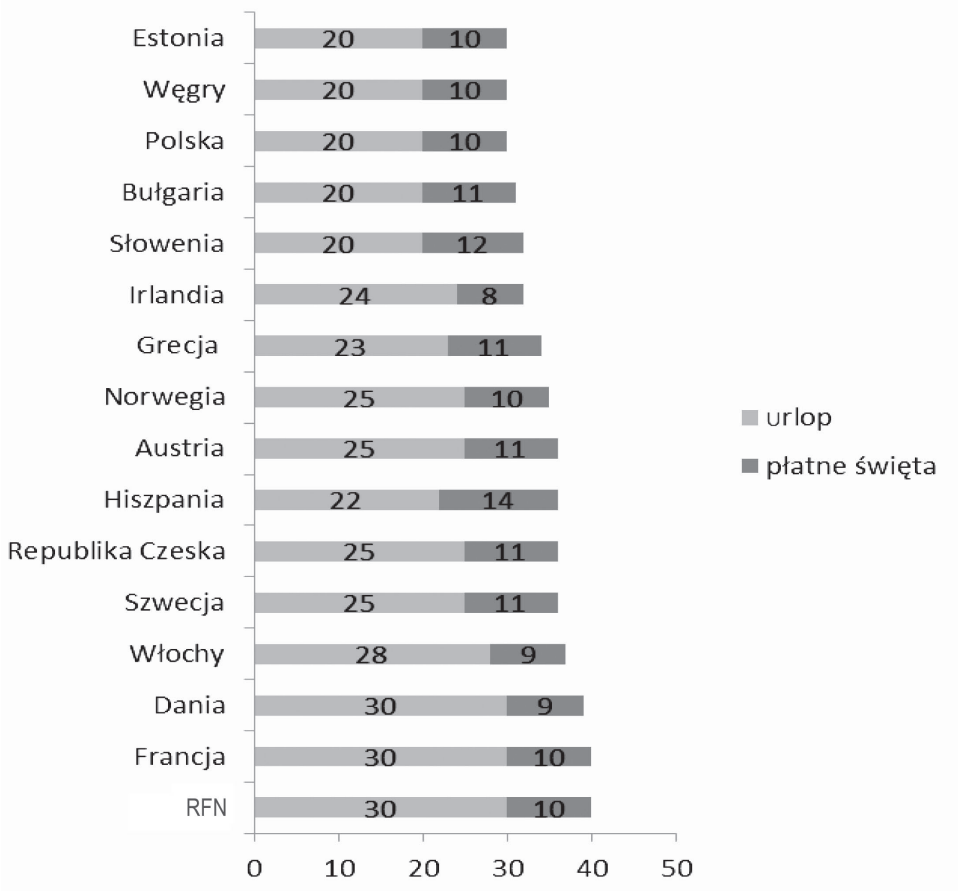
Urlop wypoczynkowy

Czynnikami, które trzeba uwzględnić analizując czas pracy, są dni wolne od obowiązku jej świadczenia, a mianowicie płatny urlop oraz dni ustawowo wolne od pracy. Problematyka ta jest uregulowana konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 132 z 1970 r., która weszła w życie z dniem 30 czerwca 1973 r. Jej artykuł pierwszy głosi, że ma ona zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych. Konwencja stanowi, że każdemu pracownikowi przysługuje w roku przynajmniej trzytygodniowy płatny urlop. Niedopuszczalna jest rezygnacja z tego przywileju w zamian za rekompensatę finansową. Władzom ustawodawczym pozostawiono decyzję odnośnie do minimalnego okresu pracy upoważniającego do urlopu. Nie powinien on jednak być dłuższy niż sześć miesięcy. Warto także zwrócić uwagę, iż artykuł szósty konwencji stanowi, że dni urzędowo lub zwyczajowo uznane za wolne od pracy nie mogą być wliczane do płatnego corocznego urlopu. Do końca 2012 r. konwencję podpisało 36 państw członkowskich Międzynarodowej Organizacji Pracy. 14 spośród nich należy do *OECD*.

Analiza sytuacji w poszczególnych państwach pokazuje istotne różnice między Starym Kontynentem z jednej strony i czołowymi państwami pozaeuropejskimi – z drugiej. W tych ostatnich różnice są relatywnie niewielkie (por. wykres 9). Najmniejszy wymiar urlopu przysługuje mieszkańcom nowych krajów członkowskich, a największy, co może budzić zdziwienie, pracownikom zatrudnionym w Niemczech. Stosunkowo krótki natomiast urlop przysługuje Szwajcarom (20 dni). Dość kuriozalne rozstrzygnięcie obowiązuje w Wielkiej Brytanii. W jedną całość łączy się tu doroczny urlop z ustawowymi dniami wolnymi. Wymiar tego pierwszego ustalono na 20 dni. Do tego dolicza się 8 do 10 dni ustawowo lub zwyczajowo wolnych od pracy. W efekcie takiego rozwiązania pracownik zatrudniony na terenie Anglii może liczyć na 28 wolnych dni w roku, Szkot na 29, a mieszkaniec Północnej Irlandii na 30.

Wykres 9

Wymiar płatnego urlopu oraz płatne ustawowe dni wolne od pracy w wybranych państwach Unii Europejskiej w 2013 r.



Źródło: *Developments in collectively agreed working time 2013*, eiroline.european industrial relations observatory on-line, s. 19 www.eurofound.europa.eu .

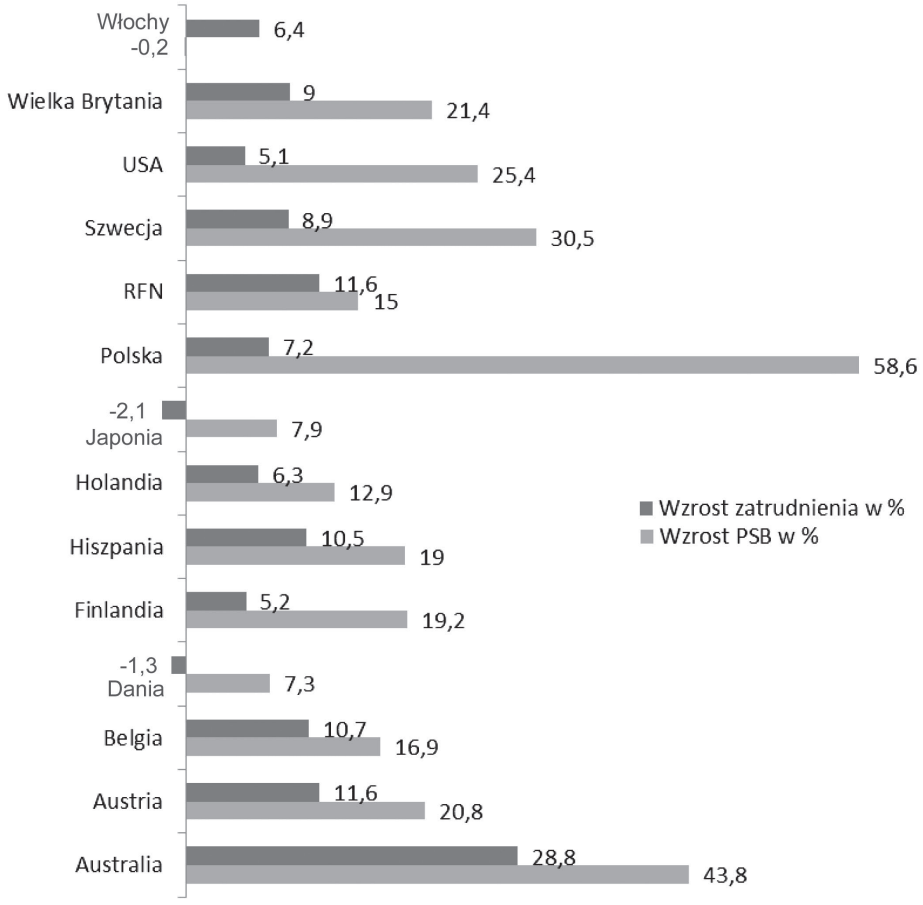
Mieszkańcy wysoko rozwiniętych państw *OECD*, z wyjątkiem Australii i Nowej Zelandii, mogą zazdrościć Europejczykom stosunkowo długiego urlopu. W Stanach Zjednoczonych brak jakichkolwiek federalnych uregulowań dotyczących minimalnego wymiaru urlopu. Sprawę tę pozostawiono do dwustronnego uregulowania przez pracodawcę i pracownika. W praktyce oznacza to, że bardzo rzadko płatny urlop jest dłuższy niż dwa tygodnie. Podobnie krótkie wakacje przysługują Japończykom czy Kanadyjczykom.

W większości krajów przyjęto rozwiązanie zawarte w konwencji nr 132 nie dopuszczające możliwości rezygnacji z urlopu w zamian za gratyfikację finansową. Zwyczajowo jednak ekwiwalent za niewykorzystany urlop musi zostać wypłacony wraz z ustaniem umowy o pracę. Taka praktyka obowiązuje nie tylko we Francji czy Niemczech, ale nawet w Stanach Zjednoczonych. W Wielkiej Brytanii pracownikowi przysługuje w tym przypadku roszczenie z tego tytułu. Kraje wysoko rozwinięte dopuszczają na ogół, jakkolwiek najczęściej pod określonymi warunkami, możliwość „przenoszenia" urlopu na następny rok. Tak dzieje się m.in. we Francji, Niemczech czy Wielkiej Brytanii. W USA możliwość taką przewidziano w zdecydowanej większości stanów. Najbardziej „propracownicze" podejście w tym zakresie reprezentuje Szwajcaria. Przysługujące wolne dni można wykorzystać w okresie aż pięciu lat. We Francji trzeba to uczynić do końca następnego roku, przy czym cztery tygodnie należy wykorzystać w roku zasadniczym. Jedynie tydzień może zostać przełożony na następny rok.

Skracanie czasu pracy a wielkość produkcji

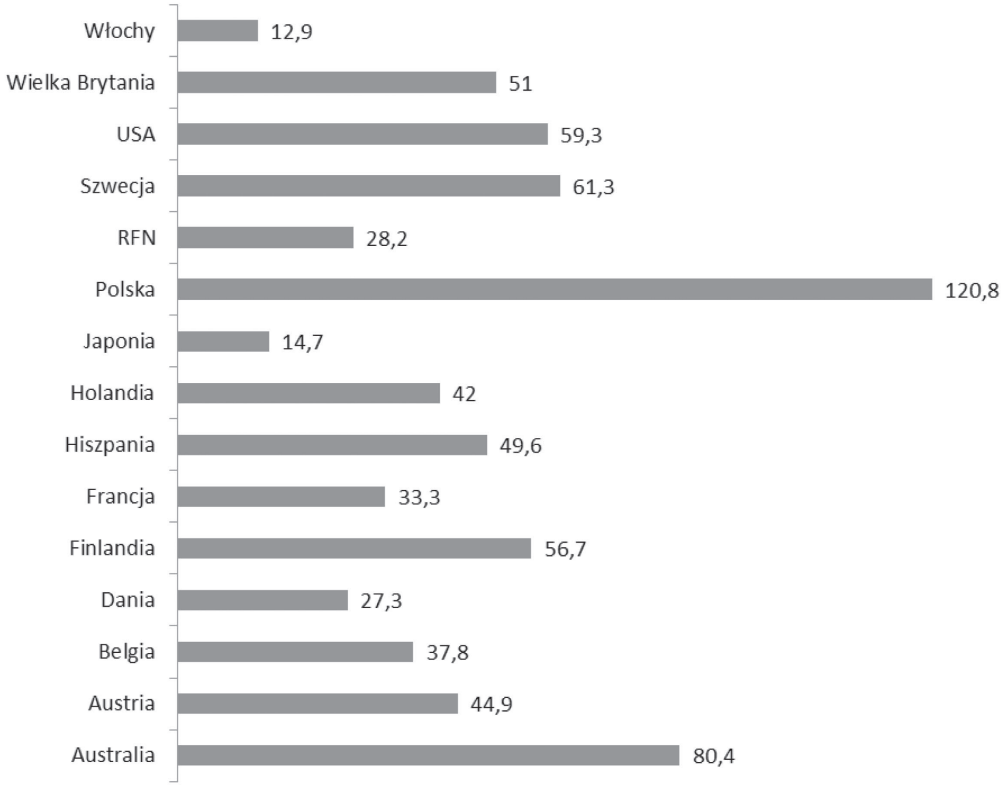
Postępujący i przybierający różne formy proces skracania czasu pracy na ogół nie pociągnął za sobą spadku produkcji. Analiza sytuacji w 13 krajach *OECD* w latach 2000-2013 pozwala zauważyć, że jedynie we Włoszech wystąpił minimalny spadek. Zdecydowana większość krajów zanotowała w tym czasie dwucyfrowy wzrost wielkości produkcji (por. wykres 10). Był on szczególnie zauważalny w dłuższym okresie. W latach 1994-2013 wzrost ten wahał się między 13 i aż 121% (por. wykres 11).

Wykres 10
Wzrost produktu krajowego brutto i zatrudnienia w wybranych krajach OECD w latach 2000-2013 (w procentach)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie: www.stats.oecd.org

Wykres 11
Wzrost produktu krajowego brutto w wybranych krajach OECD w latach 1994-2013 (w procentach)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie: www.stats.oecd.org.

Wysoki wzrost produktu krajowego brutto wyraźnie przewyższający przyrost zatrudnienia był efektem szybkiego istotnego zwiększania się wydajności pracy. Wzrost produkcji przypadającej na jedną godzinę pracy jest wprawdzie na początku dwudziestego pierwszego wieku wyraźnie niższy niż u schyłku poprzedniego stulecia, lecz w większości państw *OECD* przybiera on wartości dodatnie (por. tabela 67). W latach 2000/2013 w całej tej grupie (poza Belgią i Włochami) obserwowaliśmy dwucyfrowy wzrost tego wskaźnika (por. tabela 68).

Tabela 67
Produkt krajowy brutto (w stałych cenach) na jedną godzinę pracy w wybranych krajach OECD w latach 1980-2013 (średnioroczny wzrost w procentach)

Kraj	Lata			
	1980/1990	1990/2000	2001/2007	2007/2013
Australia	1,3	2,2	1,0	1,5
Austria	1,6	2,8	2,0	- 0,7
Belgia	2,1	1,9	1,4	- 0,1
Dania	2,6	2,0	1,4	0,2
Finlandia	3,0	3,0	2,5	- 0,4
Francja	2,9	2,0	1,5	0,2
Hiszpania	2,8	1,1	0,7	2,0
Japonia	4,1	2,1	1,6	0,8
Polska	.	.	3,4	3,1
RFN	2,3	2,2	1,6	0,3
Szwecja	1,2	2,4	2,9	0,5
USA	1,6	1,8	2,0	1,4
Wielka Brytania	2,0	3,2	2,5	- 0,6
Włochy	1,8	1,5	0,2	- 0,2

Źródło: www.stats.oecd.org.

Tabela 68
Produkt społeczny brutto na jedną roboczogodzinę w stałych cenach według parytetu siły nabywczej w wybranych krajach OECD w 2005 r. (w dolarach USA)

Kraj	Lata			Wzrost w okresie	
	1990	2000	2013	1990-2000	2000-2013
				w procentach	
Australia	31,1	38,4	46,4	23,5	20,8
Austria	28,8	37,8	44,8	31,3	18,5

Belgia	39,1	47,4	51,0	21,2	7,6
Dania	34,3	41,7	45,9	21,6	10,1
Finlandia	26,3	35,2	40,7	33,8	15,6
Francja	36,2	44,1	49,3	21,8	11,8
Hiszpania	32,0	35,7	42,0	11,6	17,6
Japonia	24,9	30,6	36,0	22,9	17,6
Polska	.	15,0	22,7	.	51,3
RFN	34,8	43,0	49,3	32,2	14,7
Szwecja	29,0	36,6	44,9	26,2	22,7
USA	38,2	45,8	57,5	19,9	25,6
Wielka Brytania	27,2	37,1	42,1	36,4	13,5
Włochy	31,9	37,0	37,2	16,0	0,5
OECD	.	33,6	39,9	.	18,8

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: www.stats.oecd.org.

Wzrostowi produkcji przypadającej na jednego zatrudnionego czy na jednostkę czasu pracy towarzyszy stały wzrost kosztów osobowych. Tempo przyrostu spada wprawdzie w ostatnich latach (por. tabela 69), co nie zmienia jednak w niczym obserwowanej wśród pracodawców tendencji do „rozważnego" angażowania czynnika ludzkiego. Trudno się temu dziwić, jeśli zważyć, że tylko w latach 2007-2012 koszt jednej roboczogodziny wzrósł wyraźnie w niemalże wszystkich państwach wysoko rozwiniętych. Wyjątek stanowiły Grecja i Wielka Brytania. W okresie tych pięciu lat przyrost ten wyniósł 15% w USA, 17% w Belgii, 42% w Szwajcarii, 44% w Norwegii i aż 61% w Japonii (por. tabela 70).

Tabela 69
Przyrost kosztów osobowych w wybranych krajach OECD. Średnioroczne tempo zmian kosztów osobowych przypadających na jedną godzinę pracy w przemyśle przetwórczym w latach 1991-2012 (w procentach)

Kraj	Lata			
Japonia	1,2	2,1	0,6	0,4
Szwajcaria	1,6	1,8	1,8	1,2
Kanada	2,4	2,2	3,2	2,0
USA	2,8	2,8	4,1	1,9
RFN	3,0	3,9	2,0	2,4
Francja	3,1	2,6	3,8	3,2
Holandia	3,2	3,2	3,8	2,6
Austria	3,2	3,8	2,3	3,0
Włochy	3,2	2,8	3,7	3,7
Dania	3,3	3,4	3,6	2,9
Szwecja	3,8	4,2	3,7	3,5
Finlandia	3,9	3,8	4,5	3,6
Wielka Brytania	4,2	5,0	4,7	2,8
Hiszpania	4,3	4,8	4,5	3,3
Norwegia	4,9	4,1	5,6	5,4
Grecja	5,7	9,7	6,4	0,2

Źródło: Ch. Schröder, *Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich*, „IW-Trends" 3/2013, s. 91.

Tabela 70
Koszty osobowe w wybranych krajach OECD w latach 2007-2012
(koszty jednej roboczogodziny w przemyśle przetwórczym w euro)

Kraj	2012			2007	Zmiana w latach 2007-2012 w procentach
	Koszt roboczo-godziny	Płaca	Koszty towarzyszące	Koszt roboczo-godziny	
Norwegia	57,85	37,2	20,64	40,19	44
Szwajcaria	46,55	29,72	16,83	32,70	42

Szwecja	43,99	24,21	19,78	34,53	27
Belgia	41,91	21,01	20,90	35,84	17
RFN (część zachodnia)	38,88	22,12	16,76	34,39	13
Dania	38,13	28,17	9,96	32,81	16
Francja	36,77	18,61	18,16	32,26	14
Holandia	33,69	18,67	15,02	31,34	7
Japonia	29,56	16,40	13,16	18,39	61
Włochy	27,48	15,46	12,02	24,26	13
USA	25,87	17,16	8,70	22,57	15
Wielka Brytania	25,14	17,97	7,17	27,19	- 8
Hiszpania	22,41	12,11	10,30	19,57	15
Grecja	14,61	8,57	6,03	15,75	- 7
Polska	6,65	4,54	2,11	5,90	13

Źródło: Ch. Schröder, *Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich*, „IW-Trends" 3/2013, s. 88 oraz idem, *Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich*, „IW-Trends" 3/2008, s. 79.

Pracodawcy, dążąc do obniżania kosztów wytwarzania, czynią starania w kierunku wzrostu wydajności pracy przypadającej na jednostkę czasu pracy. Mając zaś na względzie wskazane wyżej rosnące koszty osobowe będą zmierzać raczej do intensywniejszego wykorzystania czynnika ludzkiego niż do zwiększenia wolumenu czasu pracy. Oznacza to, że w pewnym sensie, co może się wydawać dość paradoksalne, także firmy dążą do ograniczenia czasu pracy. Różnica jest jednak zasadnicza. W odróżnieniu bowiem od pracowników najemnych pracodawcy starają się zminimalizować „nieprodukcyjny" czas pracy.

W wyniku procesów przedstawionych w niniejszym opracowaniu w długim okresie mamy do czynienia z ustawicznym procesem skracania czasu pracy. Syntetycznym miernikiem tych zmian jest spadek rocznego średniego czasu pracy (tabela 71). Jest on ilorazem łącznego wolumenu czasu pracy w gospodarce i przeciętnej liczby osób pracujących lub zatrudnionych[95]. Niemalże we wszystkich państwach wysoko rozwiniętych w ciągu ostatnich dziesięcioleci

[95] Szerzej na ten temat: M. Bornwasser, G. Zülch, *Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*, Wiesbaden 2013, s. 187-202.

obserwowaliśmy skrócenie czasu pracy. Najszybciej proces ten zachodził w krajach azjatyckich.

Tabela 71
Średnioroczny czas pracy w wybranych krajach OECD w latach 1983-2012

Kraj	Lata					Zmiana w okresie 1983-2012
	1983	1990	2000	2010	2012	w procentach
Holandia	1524	1451	1435	1381	1381	- 9,4
RFN	1685	.	1523	1478	1475*	- 12,5
Norwegia	1553	1503	1455	1414	1420	- 8,6
Francja	1685	1644	1523	1478	1479	- 12,2
Dania	1638	1539	1581	1560	1546	- 5,6
Belgia	1670	1658	1545	1551	1574	- 5,7
Szwecja	1532	1561	1642	1643	1621	5,8
Wielka Brytania	1711	1765	1700	1652	1654	- 3,3
Finlandia	1823	1769	1751	1684	1672	- 8,3
Hiszpania	1825	1741	1731	1674	1686	- 7,6
Kanada	1779	1786	1777	1702	1710	- 3,9
Australia	1785	1778	1776	1687	1728	- 3,2
Japonia	2095	2031	1821	1733	1745	- 16,7
USA	1828	1831	1836	1778	1790	- 2,1
Turcja	1935	1886	1937	1877	1855	- 4,1
Grecja	2208	2105	2130	2017	2034	- 7,9
Korea	2911	2677	2512	2193	2090*	- 28,2

*2011

Źródło: *OECD Employment Outlook 2012*, Paris 2012 s. 242; *OECD Employment Outlook 2013*, Paris 2013, s. 256 oraz obliczenia własne.

W okresie 1983-2012 jedynie w Szwecji zanotowano tendencję odwrotną. Trzeba jednak podkreślić, że także w tym kraju poczynając od początków lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia zauważyć można proces skracania czasu pracy. W okresie 2010-2012 trudno o wskazanie dominującej tendencji. W większości, bo aż w 10 z analizowanych krajów, mieliśmy do czynienia z wydłużeniem średniego rocznego czasu pracy. Odwrotny kierunek zmian zaobserwowano jedynie w sześciu krajach.

Podsumowanie

Z przedstawionej analizy wynika, że przybierający różne formy proces skracania czasu pracy w państwach wysoko rozwiniętych ma charakter strukturalny. Tempo tych zmian nie jest z natury rzeczy identyczne. Obok bowiem prawidłowości obserwowanych we wszystkich państwach mamy także do czynienia z działaniem czynników specyficznych związanych najczęściej z odmiennością historycznego rozwoju czy inną tradycją uregulowań prawnych. Nie bez znaczenia pozostają także czynniki o charakterze kulturowym.

Patrząc z perspektywy wielu dziesięcioleci nietrudno zauważyć, że najbardziej spektakularnym sposobem ograniczania czasu pracy było skracanie tygodnia pracy. Dążenia podejmowane w tym kierunku przez organizacje pracownicze z jednej strony i wspierane przez katolicką naukę społeczną zaowocowały przyjęciem przez Międzynarodową Organizację Pracy odpowiednich konwencji. Na początku XXI wieku standardowym rozwiązaniem, przyjętym nie tylko przez kraje *OECD,* jest ośmiogodzinny dzień pracy przy tygodniowym limicie 48 godzin. Ostatnie jednak dziesięciolecia znaczone wzmożonym postępem technicznym z jednej strony i determinacją organizacji związkowych z drugiej sprawiły, że górna granica czasu pracy nie przekracza najczęściej 40 godzin tygodniowo. Dzieje się tak mimo obserwowanego w tym samym czasie, niemalże we wszystkich krajach wysoko rozwiniętych, wyraźnego spadku liczebności związków zawodowych. Na uwagę zasługuje także fakt, iż ustalony w trakcie trwania rozmów taryfowych czas pracy wyznacza jakby nieprzekraczalną granicę. Rzeczywisty tydzień pracy bowiem jest na ogół wyraźnie krótszy.

Niezależnie od dość powszechnej tendencji w kierunku skracania tygodnia pracy z różnym nasileniem występuje dążność do wydłużenia czasu pracy. Analiza sytuacji w zakresie ponadnormatywnego czasu pracy w państwach *OECD* pozwala rozróżnić dwie metody regulacji tej kwestii. Obok krajów, w których rozstrzygnięcia w tym zakresie pozostają prerogatywą rządu i jego wyspecjalizowanych agencji, są też takie, w których decyzje w tej dziedzinie pozostawione są partnerom umów taryfowych, którymi są najczęściej zrzeszenia pracodawców z jednej i reprezentanci organizacji związkowych z drugiej strony. Praca w godzinach nadliczbowych jest domeną mężczyzn. Nie zawsze, jak można by przypuszczać, są nimi pracownicy fizyczni. Generalnie jednak w Europie mamy do czynienia z tendencją do spadku odsetka osób pracujących dłużej, tzn. w wymiarze wyższym niż 48 godzin w tygodniu. Aż 65% spośród nich wyraziło chęć skrócenia tygodniowego czasu pracy. Inną prawidłowością obserwowaną na wszystkich rynkach pracy państw wysoko rozwiniętych

jest wzrost odsetka osób pracujących w weekendy. To swoiste wydłużenie czasu pracy dotyczy przede wszystkim osób pracujących na własny rachunek. W grupie tej co drugi pozostaje na stanowisku pracy w soboty, a co czwarty także w niedziele. W przypadku pracowników najemnych odpowiednio co czwarty i co ósmy. Stopień rozpowszechnienia pracy w weekend jest różny w zależności od sektora. O ile w przypadku rolnictwa, a także bardzo często w przypadku przemysłu, jest to uwarunkowane technologicznie, o tyle wzrost popularności weekendowej pracy w sektorze usług jest w dużej mierze efektem wydłużania się czasu wolnego w gospodarce państw wysoko rozwiniętych.

Czynnikiem jednoznacznie wpływającym na skracanie czasu pracy jest wzrost popularności zatrudnienia na części etatu. Jest ono znacznie bardziej rozpowszechnione w krajach Europy Północnej. Przodująca pozycja w tym rankingu od lat należy do Holandii. Rozwiązanie to, cieszące się szczególną popularnością wśród kobiet, pozwala na lepsze łączenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Praktyka pokazuje jednak, że osoby wykonujące pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy nie zawsze czynią to dobrowolnie. Musi przy tym dziwić, że brak w tym zakresie istotniejszych różnic między bardziej zainteresowanymi tego typu zatrudnieniem kobietami i mężczyznami. Można by się spodziewać, że w przypadku tych pierwszych praca na niepełnym etacie jest czymś bardziej pożądanym. Zarówno w krajach europejskich, jak i w USA praca w niepełnym wymiarze czasu jest szczególnie popularna w szeroko pojętych usługach. Zainteresowanie pracą w niepełnym wymiarze nie rozkłada się równo w poszczególnych grupach wiekowych. Na podjęciu tego typu zatrudnienia zależy głównie osobom młodym oraz tym, które zbliżają się do wieku emertytalnego bądź go już osiągnęły.

Specyficznie i dość incydentalnie stosowanym instrumentem polityki rynku pracy przyczyniającym się do ograniczenia czasu pracy jest praca skrócona. Jego istota sprowadza się do przejściowego ograniczenia czasu pracy części załogi. Ustawodawstwo większości państw *OECD* przewiduje minimalny zakres jego redukcji. Za nieprzepracowany czas pracy przysługuje ekwiwalent finansowy, którego wysokość jest najczęściej proporcjonalna do poziomu świadczeń z tytułu bezrobocia w pierwszym okresie jego trwania.

System ten ma pewne istotne zalety tak dla pracodawców, jak i pracowników. Jego stosowanie ma pozwolić na zatrzymanie w zakładzie doświadczonej kadry w okresie, kiedy nie można jej zapewnić pracy w pełnym wymiarze czasu. Firmy unikają w ten sposób problemów związanych z koniecznością zwiększenia zatrudnienia w okresie ożywienia gospodarczego. Z punktu widzenia zaś pracowników zmuszonych do czasowego ograniczenia czasu pracy rozwiązanie

to też ma sporo zalet. Przede wszystkim ich uposażenie jest na poziomie znacznie wyższym od zasiłku, który otrzymywaliby, gdyby zostali zwolnieni z pracy. Praca skrócona jako instrument polityki rynku pracy sprawdziła się szczególnie w okresie ostatniego kryzysu gospodarczego lat 2008-2011. Pozwoliła ona zmniejszyć rozmiary bezrobocia przede wszystkim w tych krajach, w których to narzędzie polityki zatrudnienia znane jest od wielu dziesięcioleci.

Rozwiązaniem przyczyniającym się do podnoszenia elastyczności zatrudnienia okazały się zindywidualizowane konta czasu pracy. Początkowo ich istota sprowadzała się do płynnego czasu pracy pozwalającego na w miarę dowolne, odpowiadające pracownikowi, rozpoczynanie i kończenie dnia pracy. Najwyższą formą tego narzędzia stały się konta długookresowe, pozwalające na kumulowanie czasu pracy nawet w perspektywie wieloletniej. Nadwyżki czasu pracy przeznaczane są najczęściej na czasowe zwolnienia z pracy typu *sabbatical*, wcześniejsze przejście na emeryturę, udział w kursach dokształcających czy realizację obowiązków domowych. Popularność kont długookresowych uzależniona jest od typu zatrudnienia i wielkości firmy. Są one szczególnie popularne w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 500 pracowników.

Czynnikiem, który w ostatnich dziesięcioleciach wpływał na kształtowanie się czasu pracy, stały się niekorzystne tendencje demograficzne obserwowane w większości państw wysoko rozwiniętych. Niesie to w sobie niebezpieczeństwo załamania systemu ubezpieczeń społecznych. Stąd też głosy o konieczności wydłużenia okresu aktywności zawodowej jako czynniku przyczyniającym się do zwiększania wpływów funduszy. Postulat ten, jakkolwiek kontestowany w wielu kręgach społecznych, spotyka się ze zrozumieniem niemałej części osób w wyższych przedziałach wiekowych. Prawidłowością wszak obserwowaną niemalże we wszystkich krajach jest znacznie wyższa niż w przeszłości gotowość do kontynuowania aktywności zawodowej po przekroczeniu granicy wieku emerytalnego. Szczególne zainteresowanie wykazują osoby o wyższym wykształceniu oraz działające na własny rachunek.

W podsumowaniu niniejszej analizy należy podkreślić, że dominującą na pozór tendencją jest skracanie czasu pracy. Jej przejawem jest wzrost popularności zatrudnienia na niepełnym etacie, praca skrócona czy ustawowe ograniczenie tygodnia pracy. Jednocześnie jednak mamy do czynienia z tendencją odwrotną. Obserwujemy dość gwałtowny wzrost zainteresowania aktywnością zawodową ludzi w zaawansowanym wieku. Na znaczeniu zyskują kontrakty terminowe oraz wynagradzanie za wykonane zadania. Obydwie te formy przyczyniają się raczej do wydłużenia czasu pracy. Mając na uwadze te dwie tendencje z jednej strony i wzmożoną światową konkurencję nie może dziwić, że pojawiają się

prognozy sugerujące, że młody Europejczyk rozpoczynający aktywność zawodową w pierwszych latach XXI wieku będzie w swym życiu pracować o około 10 tysięcy godzin dłużej niż jego rodzice[97].

Utrzymujący się od lat i przybierający różne formy proces skracania czasu pracy na ogół nie pociągnął za sobą spadku produkcji. Analiza sytuacji w kilkunastu przykładowych krajach *OECD* w latach 2000-2013 pozwala zauważyć niemalże we wszystkich wzrost wielkości produkcji. Był on szczególnie widoczny w dłuższym okresie. Wysoki wzrost produktu krajowego brutto wyraźnie przewyższający przyrost zatrudnienia był efektem szybkiego istotnego zwiększania się wydajności pracy. Można oczekiwać, że dążąc do obniżenia kosztów wytwarzania pracodawcy czynić będą starania w kierunku utrzymania tej tendencji. Mając zaś na względzie rosnące koszty osobowe będą podejmować starania zmierzające raczej do intensywniejszego wykorzystania czynnika ludzkiego niż do zwiększenia wolumenu czasu pracy. Oznacza to, że w pewnym sensie, co może się wydawać dość paradoksalne, także firmy dążą do ograniczenia czasu pracy. Różnica jest jednak zasadnicza. W odróżnieniu bowiem od pracowników najemnych pracodawcy starają się zminimalizować „nieprodukcyjny" czas pracy.

WYKAZ TABEL

1. Popularność związków zawodowych w krajach Unii Europejskiej w 2013 r. (jako odsetek pracowników należących do organizacji związkowych) ... 13
2. Tygodniowy czas pracy osób zatrudnionych na pełnym etacie w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2011 r. ... 18
3. Tygodniowy czas pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2007 r. ... 19
4. Regulacje dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych w wybranych państwach w 2003 r. ... 23
5. Zmiany struktury tygodniowego czasu pracy w krajach „starej" Unii Europejskiej w latach 1991-2010 ... 25
6. Udział pracujących w soboty i w niedziele w ogólnej liczbie pracujących według sektorów w RFN w 2011 r. ... 27
7. Tygodniowy czas pracy w Wielkiej Brytanii w latach 2000, 2003 i 2006 (odsetek pracujących w określonym przedziale czasu w ogólnej liczbie zatrudnionych) ... 28
8. Przyczyny podejmowania pracy w godzinach nadliczbowych w Wielkiej Brytanii w zależności od statusu zawodowego w 2000 r. ... 30
9. Tygodniowy czas pracy osób zatrudnionych na całym etacie w wybranych grupach pracowniczych i sektorach w Wielkiej Brytanii w latach 1995, 2000 i 2008 (w godzinach) ... 31
10. Wybrane aspekty wydłużonego czasu pracy w krajach Unii Europejskiej w 2010 r. ... 32
11. Preferencje odnośnie do czasu pracy w krajach Unii Europejskiej w 2011 r. (w procentach) ... 33
12. Sposób rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych w wybranych krajach europejskich ... 35
13. Osoby pracujące przynajmniej na dwóch etatach w USA w 2013 r. ... 38
14. Popularność nietypowych form zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej w latach 2000 i 2007 ... 39
15. Wybrane aspekty czasu pracy w krajach Unii Europejskiej w 2006 r. ... 39
16. Popularność nietypowych form zatrudnienia Stanach Zjednoczonych w 2002 r. ... 41
17. Przyczyny decydujące o podjęciu pracy w nietypowych godzinach w Stanach Zjednoczonych w 1997 r. ... 45
18. Popularność pracy w godzinach niestandardowych w Stanach Zjednoczonych w 1997 r. ... 46
19. Popularność pracy w godzinach niestandardowych w Stanach Zjednoczonych w 2011 r. ... 47
20. Struktura zarobków pracowników amerykańskich w latach 2011-2012 ... 48
21. Udział osób pracujących na niepełnym etacie w ogólnej liczbie zatrudnionych w wybranych krajach OECD w latach 1990, 2000 i 2012 ... 50
22. Formy pracy w niepełnym wymiarze czasu w wybranych krajach w 2010 r. (w procentach) ... 52
23. Popularność pracy w niepełnym wymiarze czasu w wybranych branżach w krajach Unii Europejskiej w 2009 r. (jako odsetek firm zatrudniających na tych zasadach przynajmniej jedną osobę) ... 54
24. Popularność pracy w niepełnym wymiarze czasu wśród kobiet i mężczyzn w wybranych krajach OECD w latach 2000 i 2012 ... 59
25. Zatrudnienie kobiet a praca w niepełnym wymiarze czasu w przedsiębiorstwach zlokalizowanych na terenie Unii Europejskiej w 2009 r. ... 60
26. Aktywność zawodowa kobiet w wieku 20-64 lat w wybranych krajach w latach 2000-2013 ... 61
27. Struktura nowych umów o pracę zawartych w RFN w 2012 r. (w procentach) ... 63

28. „Niedobrowolna" praca w niepełnym wymiarze czasu pracy w wybranych krajach OECD w latach 2000 i 2014 (odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu, które wyrażają gotowość pracy na „normalnych" warunkach w ogólnej liczbie osób pracujących na niepełnym etacie) 64
29. Przyczyny decydujące o podjęciu pracy w niepełnym wymiarze czasu w RFN w 2010 r. 66
30. Struktura zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w RFN w 2008 r. 66
31. Czynniki decydujące o podejmowaniu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w RFN w 2011 r. 68
32. Przyczyny decydujące o podejmowaniu pracy w niepełnym wymiarze czasu w przemyśle amerykańskim w 2013 r. 68
33. Struktura wiekowa kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu w wybranych krajach OECD w 2012 r. 70
34. Struktura wiekowa mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze czasu w wybranych krajach OECD w 2012 r. 70
35. Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy w przedziale wiekowym 25-54 lata w wybranych krajach OECD (dane z lat 2000, 2005, 2008, 2012) 72
36. Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy w przedziale wiekowym 55-64 lata w wybranych krajach OECD (dane z lat 2000, 2005, 2008, 2012) 73
37. Struktura zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu w USA w 2013 r. 76
38. Branżowa struktura zatrudnienia osób pracujących na minietatach w RFN w 2012 r. 80
39. Okres pracy na minietacie oraz liczba płatnych godzin w miesiącu w Nadrenii Północnej-Westfalii w 2012 r. (wyniki badań ankietowych) 82
40. Formy zatrudnienia w RFN w 2011 r. (w procentach) 83
41. Wzrost popularności pracy skróconej w wybranych krajach w okresie 2008-2009 86
42. Zmiany zasad funkcjonowania pracy skróconej w czasie kryzysu 2008/2009 89
43. Dopuszczalny okres trwania pracy skróconej w wybranych krajach w 2009 r. 91
44. Udział osób zatrudnionych na zasadzie pracy skróconej w ogólnej liczbie pracowników w wybranych krajach w latach 2007 i 2009 95
45. Zasięg pracy skróconej we Francji w zależności od sektora gospodarki i wielkości firmy w wybranych latach okresu 1995-2010 95
46. Gałęzie gospodarki niemieckiej wykazujące się dużą popularnością pracy skróconej (grudzień 2009 r.) 96
47. Miesięczny przeciętny wymiar pracy skróconej we Francji w 2009 r. (w godzinach) 99
48. Popularność pracy skróconej w zależności od wielkości przedsiębiorstwa w RFN (grudzień 2009 r.) 100
49. Skuteczność stosowania pracy skróconej w wybranych państwach w 2009 r. 101
50. Przeznaczenie nadwyżek czasowych z kont długookresowych w RFN w latach 2002-2010 (jako odsetek ogółu firm prowadzących tego typu konta) 105
51. Sposób wykorzystania długookresowego konta czasu pracy w badanej firmie informatycznej w RFN w 2007 r. 106
52. Popularność kont czasu pracy w RFN (procentowy udział firm w ogólnej liczbie przedsiębiorstw istniejących w latach 2008 -2011) 111
53. Udział firm prowadzących konta czasu pracy według ich wielkości i długości okresu rozliczeniowego w RFN w 2012 r. 112

54. Działania firmy zmierzające do zabezpieczenia miejsc pracy w czasie kryzysu w RFN (spadek wielkości zgromadzonych „czasowych" nadwyżek lub wzrost specyficznego długu pracownika wobec pracodawcy na indywidualnych kontach czasu pracy w okresie między III kwartałem 2008 i III kwartałem 2009). Procentowy udział firm 114
55. Popularność jednostkowych kont czasu pracy w zależności od sektora gospodarczego oraz wielkości przedsiębiorstwa w 2005 r. w RFN 114
56. Przeciętny stan na indywidualnych kontach czasu pracy w RFN w III kwartale 2009 r. (procentowy udział firm)..... 116
57. Przeciętny wzrost przewidywalnego dalszego okresu życia w wybranych krajach OECD w niektórych okresach (w latach na dekadę) 118
58. Przeciętne dalsze trwanie życia osób w wieku 65 lat w wybranych krajach w latach 1998-2011 119
59. Aktywność zawodowa osób w górnych przedziałach wiekowych w wybranych krajach OECD w latach 2003 i 2013..... 121
60. Stopa utrzymania i wielkość bezrobocia w rocznikach przedemerytalnych w wybranych krajach OECD w latach 2003 i 2013 123
61. Zakończenie okresu aktywności zawodowej w ocenie społeczeństw wybranych państw europejskich w 2006 r. 125
62. Aktywność zawodowa w zależności od płci w wybranych krajach OECD w latach 2003 i 2013 127
63. Niektóre aspekty zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym w wybranych krajach OECD w latach 2003 i 2013..... 130
64. Osoby pracujące po przekroczeniu wieku 65 lat w wybranych krajach europejskich w latach 2001-2011..... 132
65. Osoby aktywne zawodowo i pracujące w RFN w latach 2001 i 2011 133
66. Struktura osób aktywnych zawodowo w różnych przedziałach wiekowych w RFN w latach 2001 i 2011 (w procentach) 135
67. Produkt krajowy brutto (w stałych cenach) na jedną godzinę pracy w wybranych krajach OECD w latach 1980-2013 (średnioroczny wzrost w procentach) 142
68. Produkt społeczny brutto na jedną roboczogodzinę w stałych cenach według parytetu siły nabywczej w wybranych krajach OECD w 2005 r. (w dolarach USA) 142
69. Przyrost kosztów osobowych w wybranych krajach OECD. Średnioroczne tempo zmian kosztów osobowych przypadających na jedną godzinę pracy w przemyśle przetwórczym w latach 1991-2012 (w procentach) 144
70. Koszty osobowe w wybranych krajach OECD w latach 2007-2012 (koszty jednej roboczogodziny w przemyśle przetwórczym w euro) 144
71. Średnioroczny czas pracy w wybranych krajach OECD w latach 1983-2012 146

SPIS WYKRESÓW

1. Tygodniowy czas pracy ustalony w ramach układów zbiorowych i czas rzeczywiście przepracowany w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2012 r. (w godzinach) 14
2. Porównanie tygodniowego czasu pracy ustalonego w ramach umów zbiorowych w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2012 r. (w godzinach) 16
3. Odsetek osób pracujących w wybranych branżach w niepełnym wymiarze czasu pracy w Unii Europejskiej w 2005 r. 55
4. Odsetek osób pracujących w wybranych dziedzinach w niepełnym wymiarze czasu pracy w USA w 2013 r. 56

5. Poziom kwalifikacji osób nowo zatrudnionych w RFN w 2012 r. 63
6. Pracujący w systemie minijob w RFN w latach 2004-2011 (w mln) 79
7. Występowanie kont czasu pracy w firmach niemieckich w 2011 r. w zależności od wielkości zatrudnienia i typu działalności (odsetek firm prowadzących konta) 110
8. Przeciętny spadek nadwyżek czasu pracy na indywidualnych kontach według sektorów w RFN między III kwartałem 2008 i III kwartałem 2009 r. 116
9. Wymiar płatnego urlopu oraz płatne ustawowe dni wolne od pracy w wybranych państwach Unii Europejskiej w 2013 r. 138
10. Wzrost produktu krajowego brutto i zatrudnienia w wybranych krajach OECD w latach 2000-2013 (w procentach) 140
11. Wzrost produktu krajowego brutto w wybranych krajach OECD w latach 1994-2013 (w procentach) 141

BIBLIOGRAFIA

Abraham K. G., Houseman S., *Short-Time Compensation as a Tool to Mitigate Job Loss? Evidence on the U.S. Experience during the Recent Recession*, "Upjohn Institute Working Paper" 12/2012.

Arbeitszeit. Langzeitkonten: Wenig bekannt, oft schlecht gesichert, „Böcklerimpuls" 7/2012.

Arico F. R., Stein U., *Was Short-Time Work a Miracle Cure During the Great Recession? The Case of Germany and Italy*, „Comparative Economic Studies" 2012.

Bach H.-U., Spitznagel E., *Betrieb zahlen mit – und haben etwas davon* „IAB-Kurzarbeit" 17/2009.

Bäcker G., Neuffer S., *Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnorm: Minijobs im deutschen Sozialstaat*, „WSI Mitteilungen" 1/2012.

Bauer F., Groß H., Sieglen G., *Operating hours in Europe. State-of-the-Art-Report on operating hours research in France, Germany, the Netherlands, Portugal, Spain, the United Kingdom, Sweden and the USA*, Köln 2002.

Bell D. N. F., Rutherford A. C., *Older Workers and Working Time*, Berlin, IZA DP No.7546, August 2013.

Boeri T., Bruecker H., *Short-time work benefits revised: some lessons from the Great Recession*, "Economic Policy" October/2011.

Bornwasser M., Zülch G., *Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*, Wiesbaden 2013.

Brautzsch K. W., *Wichtige Stütze des Arbeitsmarktes in der Krise, aber keine Dauerlösung.* „Wirtschaft im Wandel" 8/2010.

Brenke K., *Immer mehr Menschen im Rentenalter sind berufstätig*, „WSI Mitteilungen" 6/2013.

Brenke K., Rinne U., Zimmermann K., *Kurzarbeit: Nützlich in der Krise, aber nun den Ausstieg einleiten*, „DIW Wochenbericht" 16/2010.

Brenzel H., Eglmaier A., Kubis A. Moczall A., Wagner S., Woitschig Ch., *Betriebe wie Beschäftige können profitieren*, „IAB-Kurzbericht" 19/2013.

Brussig M., Ribbat M., *Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung*, „Altersübergangs-Report" 1/2014.

Burkert C., Hochfellner D., *Arbeiten im Ruhestand. Immer mehr Rentner sind mit dabei*, „IAB-Forum" 1/2014.

Calavrezo O., Lodin F., *Short-Time Working Arrangements in France during the Crisis: An Empirical Analysis of Firms and Employees*, "Comparative Economic Studies" 54/2012.

Czepek J., Weber E., *Flexibilität beim Übergang in die Rente*, „IAB Aktuelle Berichte" Februar 2015.

Deeke A., *Kurzarbeit – ein bislang erfolgreiches Instrument zur Abfederung der Krisenfolgen*, „ifo Schnelldienst" 17/2009.

Dietz M., Stops M., Walwei U., *Safeguarding Jobs through Labour Hoarding in Germany*, "Applied Economics Quarterly Supplement" 2010, Issue 61.

Eichhorst W., Feil M., Marx P., *Crisis, What Crisis? Patterns of Adaptation in European Labor Markets*, "IZA Discussion Papers Series" 5045/2010.

Ellguth P., Gerner H.D, Zapf I., *Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten*, „IAB-Kurzbericht" 3/2013.

Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten in der Metall- und Elektroindustrie, Duisburg 2012.

European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2012.

Grabka M., *Aktives Altern – Erwerbstätigkeit und bürgerschaftliches Engagement im Rentenalter*, „WSI Mitteilungen" 5/2013.

Green F., *It's Been a Hard Day's Night: The Concentration and Intensification of Work in Late Twentieth-Century Britain*, "British Journal of Industrial Relations" March 2001.

Grimshaw D., Carroll M., Rubery J., *UK Report on Decent Work: Trends, Linkages and Gaps. Report for the ILO project, Decent Work Situation and Trends in the Europe Region*, Manchester 2008.

Groß H., Schwarz M., *Betriebs- und Arbeitszeiten 2005, Ergebnisse einer repräsentativen Befragung*, Dortmund 2005.

Hanglberger D., *Arbeitszufriedenheit und Flexibilität. Europäischer Vergleich und Adaptions- und Antizipationseffekte*, Baden-Baden 2013.

Herzog-Stein A., Sesselmeier W., *Alternativen zu Mini-und Midijobs ? Die Beispiele Frankreich und Vereingtes Königsreich*, „WSI Mitteilungen" 1/2012.

Hijzen A., Vann D., *The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession*, "OECD Social, Employment and Migration Working Papers" 2011 nr 115.

Hohendanner Ch., *Atypische Beschäftigung in deutschen Betrieben. Neue und traditionelle Formen prägen das Bild*, „IAB-Forum" 1/2013.

Hohendanner Ch., Stegmaier J., *Umstrittene Minijobs*, „IAB-Kurzbericht" 24/2012.

Hohendanner Ch., Walwei U., *Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung*, „WSI Mitteilungen" 4/2013.

Horst E., Seifert H., *Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche*, „WSI Mitteilungen" 2/2012.

Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben. Erläuterung zur Neuregelung am 1. Januar 2009 („Flexi II Gesetz"), Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 2010.

Involuntary Part-time Work on the Rise, Issues in Labor Statistics, US Department of Labor, December 2008.

Jansen A., Bäcker G., Erlinghagen M., *Altersübergangskulturen in Europa*, „Deutsche Rentenversicherung" 4/2014.

Kleine der Unterschied macht keinen Unterschied, „iw-dienst" 14/2013.

Lastrade B., *Die arbeitsmarktpolitische Initiativen in Frankreich seit dem Regierungswechsel*, „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung" 3/1998.

Lehndorff S., Wagner A., Franz Ch., *Arbeitszeitentwicklung in Europa*, Fraktion der Vereinigten Europäischen Linken/Nordisch Grüne Linke – NGL/GUE, Wolfgang-Abendroth-Stiftungs-Gesellschaft, Fürth 2010.

Leon XII, *Rerum novarum* 1891, www.nonpossumus.pl/encykliki/Leon_XIII/rerumnovarum

Mandl I., Mascherini M., *Potenziale der Kurzarbeit*, „WSI Mitteilungen" 7/2011.

Messenger L., *Work sharing: A strategy to preserve jobs during the global crisis*, "Travail Policy Brief" 3/2009.

Müller K.U., Neumann M., Wrohlich K., *Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit*, „DIW Wochenbericht" 46/2013.

Mümken S., Brussig M., *Alterserwerbsbeteiligung in Europa. Deutschland im internationalen Vergleich*, „Altersübergangs-Report" 1/2012.

OECD Employment Outlook 2010, Paris 2010.

OECD Employment Outlook 2012, Paris 2012.

OECD Employment Outlook 2013, Paris 2013.

Overtime, ILO Information Sheet No WT-2, May 2004

Part-time work in Europe, European Company Survey, Luxemburg 2011.

Promberger M., *Industriebeschäftigte in hochflexiblen Arbeitszeitarrangements*, „WSI Mitteilungen" 10/2001

Promberger M., Wübbeke C., *Anhebung der Rentenaltersgrenze. Pro und Contra Rente mit 67*, „IAB Kurzbericht" 8/2006.

Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, Wiesbaden 2012.

Reinecke K., Mehlis P., *Attraktive Teilzeitarbeit schafft neue Arbeitsplätze*, „WSI Mitteilungen" 10/2001.

Renz U., *Die Tyrannei der Arbeit. Wie wir die Herrschaft über unser Leben zurückgewinnen*, München 2013.

Riedmann A., Kümmerling A., Seifert H., *Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II"-Gesetz)*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin 2011.

Rubery J., *Women at work in the UK: the need for a modernisation of labour market institutions*, w: J. Scott, S. Dex, H. Jashi, *Women and Employment. Changing Lives and New Challenges*, Cheltenham, Northampton 2008.

Rudolph H., *Beschäftigungsformen – ein Maßstab für Flexibilität und Sicherheit*?, w: M. Kronauer, G. Linne, *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 65, Berlin 2005.

Ruivo M., Gonzalez M., Varejao J. M., *Why is part-time so low in Portugal and Spain*, w: *Part-time prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and Pacific Rim*, London, New York 1998.

Schäfer H., Schmidt J., Stettes O., *Moderne Arbeitsmarktverfassung, Positionen*, „Beiträge zur Ordnungspolitik aus dem Institut der deutschen Wirtschaft" Köln, nr 66.

Scheubel B., Winter J., *Rente mit 67: Wie lange die Deutschen arbeiten können und wollen*, „ifo Schnelldienst" 1/2008.

Schröder Ch., *Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich*, „IW-Trends" 3/2013.

Seifert H., *Arbeitszeitkonten – Ein Ansatz für lebenslauforientierte Zeitgestaltung*?, „Zeitschrift für Arbeitswissenschaft" 2/2014.

Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, Essen 2012.

Teilzeit. Die Mütter, „iw-dienst" 25/2014.

Voss D., Weinkopf C., *Niedriglohnfalle Minijob*, „WSI Mitteilungen" 1/2012.

Vroman W., Brusentsev V., *Short-Time Compensation as a Policy to Stabilize Employment*, Urban Institute, November 2009.

Wagner A., *Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung*, Hans Böckler Stiftung. Fakten für eine faire Welt, 2010.

Winiger R., *Preishandbuch flexible Arbeitszeitmodelle*, Zürich 2011.

Working time in the twenty-first century, International Labour Organization, Geneva 2011.

Wotschack P., *Keine Zeit für die Auszeit. Lebensarbeitszeit als Aspekt sozialer Ungleichgewicht*, „Soziale Welt" 1/2012.

Wotschack P., *Mehr Zeitsouveränität – für manche Langzeitkonten begünstigen Höherqualifizierte*, „WZB Mitteilungen" H. 134, Dezember 2011.

Wotschack P., Hildebrandt E., Scheier F., *Langzeitkonten – Neue Chancen für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen?*, „WSI Mitteilungen" 11-12/2008.

Zapf I., *Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten. Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeiszeitrechnung*, „IAB Foschungsbericht" 3/2012.

Zapf I., Brehmer W., *Flexibilität in der Wirtschaftskrise. Arbeitszeitkonten haben sich bewährt*, „IAB Kurzbericht" 22/2010.

Zapf I., Herzog-Stein A., Betriebliche Einsatzmuster von Arbeitszeitkonten während der Grossen Rezession, „WSI Mitteilungen" 2/2011.

Zmiany na przestrzeni czasu – Pierwsze ustalenia piątego badania warunków pracy w Europie, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Dublin 2010.

ŹRÓDŁA INTERNETOWE

www.bls.gov.

www.eurofound.europa.eu

www.mop.pl/doc/html/konwencje

www.stats.oecd.org

www.eurofound.europa.eu

www.readability.com

INSTYTUT ZACHODNI
61-854 Poznań, ul. Mostowa 27
tel. 61 852 76 91
tel 61 852 28 54 (wydawnictwo)
fax 61 852 49 05
e-mail: wydawnictwo@iz.poznan.pl
www.iz.poznan.pl

ISBN 978-83-61736-55-4