

ARKUSZ INFORMACYJNY

TENDENCJE W ZAKRESIE CZASU PRACY



ARKUSZ INFORMACYJNY

TENDENCJE W ZAKRESIE CZASU PRACY

01	Ogólne tendencje w zakresie czasu pracy	2
02	Tendencje w zakresie czasu pracy a negocjacje zbiorowe	10
03	Czas pracy jako narzędzie zapewniające bezpieczeństwo zatrudnienia: skrócony czas pracy	12



OGÓLNE TENDENCJE W ZAKRESIE CZASU PRACY

Tendencja polegająca na redukcji godzin pracy

- » W ciągu ostatniej dekady zaobserwowano ogólną tendencja polegającą na redukcji ilości godzin pracy. W 2010 roku średni, ustalony na podstawie negocjacji zbiorowych czas pracy w UE27 wynosił 37,5 godziny tygodniowo, co stanowi spadek w porównaniu ze średnią wynoszącą 40,5 godziny w 1991 roku (dla UE12).
- » Pracownicy w byłej UE15 i Norwegii nadal pracują średnio o 1,1 godziny krócej niż pracownicy z nowych Państw Członkowskich.
- » W ciągu ostatnich trzech lat trwałe redukcje czasu pracy bez obniżenia wynagrodzenia nie stanowiły istotnego elementu negocjacji zbiorowych w żadnym państwie, co stanowi kontynuację zarysowującej się od pewnego czasu tendencji, a także rezultat panującej obecnie w Europie recesji gospodarczej.
- » Kryzys gospodarczy doprowadził do wzrostu udziału zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin oraz wyraźnego spadku średniej liczby godzin pracy w tygodniu.
- » Do roku 2008 obserwowano nieznaczny wzrost w zakresie uprawnień do corocznego płatnego urlopu; obecnie obserwuje się odwrócenie tej tendencji.

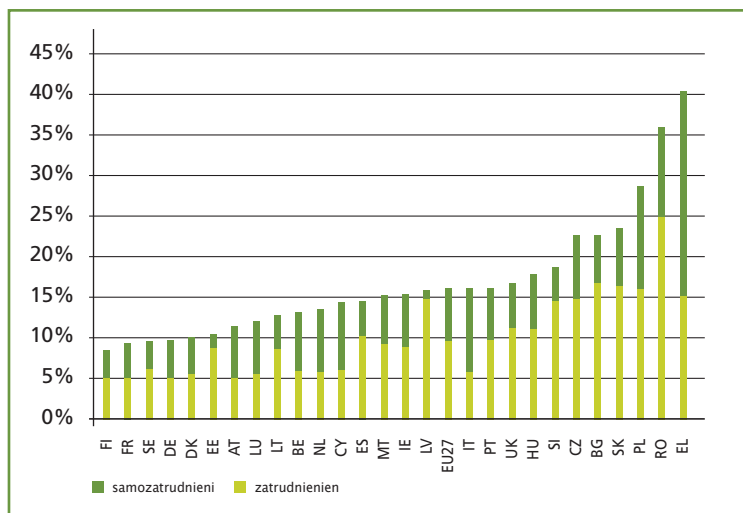
- » O ile większość krajów ustaliła na mocy odpowiednich przepisów prawa maksymalnie 48-godzinny tygodniowy czas pracy, zgodnie z treścią dyrektywy unijnej o czasie pracy, w niektórych wprowadzono niższy limit czasu pracy wynoszący 40 godzin w tygodniu, a w przypadku Belgii – 38 godzin. W praktyce, godziny pracy ulegają skracania na podstawie zawieranych porozumień zbiorowych.
- » Obserwuje się rosnącą różnorodność ustaleń dotyczących czasu pracy w Europie, co wynika z tego, iż coraz więcej pracowników zatrudnianych jest w niepełnym wymiarze godzin lub korzysta z elastycznego harmonogramu godzin pracy.

Redukcja długich godzin pracy i wzrost w zakresie skróconego czasu pracy

- » Obserwuje się redukcję liczby przypadków długiego czasu pracy, tj. w wymiarze ponad 48 godzin tygodniowo oraz, odpowiednio, wzrost liczby osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin (mniej niż 20 godzin tygodniowo). W 2005 roku 15% siły roboczej pracowała w wymiarze powyżej 48 godzin tygodniowo; odsetek ten uległ zmniejszeniu do 12% w 2010 roku. Rosnąca popularność zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin zaowocowała niemal podwojeniem udziału tego trybu zatrudnienia w ogólnej liczbie umów o pracę: od 8% ogółu siły roboczej w EU12, do 14% w EU12 w 2010 roku oraz 13% całej Unii Europejskiej (EU27).

- » Długie godziny pracy pozostają domeną mężczyzn; 18% mężczyzn i 8% kobiet pracowało w takim wymiarze godzin w 2010 roku. Długie godziny pracy są zjawiskiem częściej spotykanym w przemyśle niż w sektorze usług (w 2010 roku 20% pracowników przemysłu wytwórczego pracowało dłużej niż 48 godzin w tygodniu, w porównaniu z 10% pracowników sektora usług). 48% osób samozatrudnionych w UE27 twierdzi, że ich tygodniowy czas pracy przekracza 48 godzin.
- » Tabela 1 pokazuje różnice w zakresie długich godzin pracy w Państwach Członkowskich UE. Najmniejszy odsetek osób zatrudnionych i samozatrudnionych pracujących przez długie godziny ma Finlandia, natomiast największy Polska, Rumunia i Grecja.
- » Większy odsetek osób pracujących przez 48 lub więcej godzin w tygodniu przyznaje się do trudności w utrzymaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym (38%, w porównaniu z 16% w grupie tych, którzy pracują mniej niż 48 godzin w tygodniu). Podobnie, 37% osób pracujących powyżej 48 godzin tygodniowo twierdzi, że praca ma negatywny wpływ na ich zdrowie, w porównaniu z 23% osób pracujących mniej niż 48 godzin w tygodniu. U osób pracujących dłużej obserwuje się również większą intensywność pracy.

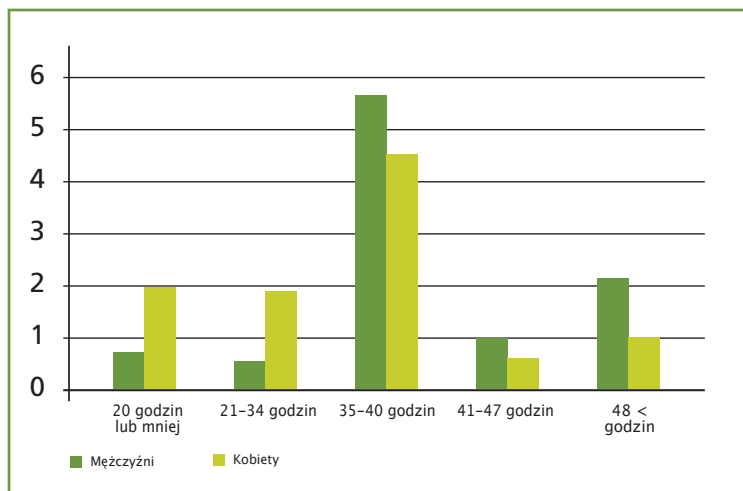
Tabela 1: Odsetek pracowników i osób samozatrudnionych pracujących powyżej 48 godzin w tygodniu (Europejskie Badanie Warunków Pracy, 2010)



- » W 1991 roku 8% siły roboczej pracowała mniej niż 20 godzin tygodniowo; do 2010 roku odsetek ten wzrósł do 14%. Tendencję polegającą na skracaniu czasu pracy w dużej mierze tłumaczy się rosnącym poziomem zatrudnienia wśród kobiet, które często podejmują pracę w niepełnym wymiarze godzin.
- » W 2010 roku 20% zatrudnionych kobiet, w porównaniu z 7% mężczyzn, pracowała w niepełnym wymiarze godzin.

- » Tabela 2 przedstawia liczbę godzin przepracowaną przez mężczyzn i kobiety. Mężczyźni pracują średnio o siedem godzin dłużej w tygodniu niż kobiety. W poszczególnych Państwach Członkowskich obserwuje się wyraźne zróżnicowanie w zakresie poziomu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, a w szczególności zakresu w jakim praca na niepełny etat wynika z wyboru samego pracownika.

Tabela 2: Godziny pracy – procentowy udział kobiet i mężczyzn (Europejskie Badanie Warunków Pracy, 2010)



- » W ciągu ostatnich dwóch lat zaobserwowano wzrost w zakresie krótszych godzin pracy, co stanowiło bezpośredni rezultat panującej obecnie recesji, a także wynikało z wprowadzenia sponsorowanych przez przedsiębiorstwa i/lub państwa programów skróconego czasu pracy (patrz poniżej).
- » Pomimo zaobserwowanego wzrostu w zakresie elastycznych i “niestandardowych” godzin pracy, większość pracowników z UE27 nadal pracuje w standardowym wymiarze godzin. Dla 67% pracowników liczba godzin pracy w tygodniu, a dla 58% liczba godzin pracy dziennie nie zmieniła się; 77% pracowników pracuje w te same dni w tygodniu, natomiast 61% zaczyna i kończy pracę o tej samej godzinie każdego dnia. Proporcje te utrzymują się na względnie niezmiennym poziomie od 2000 roku.
- » Niemniej jednak, niebagatelna liczba pracowników pracuje w godzinach niestandardowych, 16% pracuje przez długie godziny przynajmniej pięć dni w miesiącu, 17% pracuje w systemie zmianowym, 20% pełni dyżury, natomiast 53% pracuje w czasie weekendu przynajmniej raz w miesiącu. Chociaż zaobserwowano niewielki ogólny spadek liczby pracowników pracujących w systemie zmianowym i w nocy, liczba osób pracujących przynajmniej w jedną niedzielę w miesiącu nieznacznie wzrosła.

Równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym

- » Pracownicy kładą obecnie większy nacisk na zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, co odzwierciedla wzrost liczby gospodarstw domowych dysponujących dwoma źródłami przychodów. W ogólnym ujęciu, 18% pracowników w EU27 nie jest zadowolonych z własnej równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Kobietom częściej udaje się dostosować do wymogów życia rodzinnego swoje godziny pracy, na przykład dzięki zatrudnieniu niepełnym wymiarze godzin. W przypadku mężczyzn sytuacja wydaje się trudniejsza.
- » Czas pracy jest kwestią o kluczowym znaczeniu w obliczu zjawiska starzenia się siły roboczej, co nie ulegnie zmianie biorąc pod uwagę tendencję polegającą na podnoszeniu wieku emerytalnego. Mniej pracowników decyduje się obecnie na przejście na wcześniejszą emeryturę. Ponadto, około 60% pracowników w UE27 uważa, że nie będą w stanie wykonywać obecnej pracy w wieku 60 lat. Wielu starszych pracowników twierdzi, że woli pracować w mniejszym wymiarze godzin.

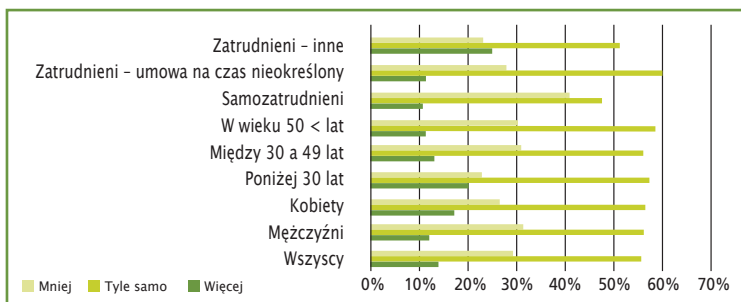
Intensywność pracy

- » Większa liczba pracowników narażona jest obecnie na stres i intensywną pracę, co ma negatywny wpływ na ich zdrowie i samopoczucie. Niemniej jednak, mniej pracowników uważa, że ich środowisko pracy jest źródłem zagrożeń dla ich zdrowia i bezpieczeństwa.

Preferencje w zakresie czasu pracy

- » Europejskie Badanie Warunków Pracy 2010 wykazało, że większość pracowników jest zadowolona ze swojego obecnego czasu pracy.
- » Niemniej jednak, jak wskazuje Tabela 3, niebagatelna liczba pracowników twierdzi, że woleliby pracować krócej, natomiast nieco mniejsza liczba oświadcza, że woleliby pracować dłużej. W konsekwencji oznacza to, że wielu pracowników wykonuje pracę w wymiarze czasowym, który nie jest dla nich zadowalający. Nieco większy odsetek kobiet w porównaniu z mężczyznami wolałaby pracować dłużej, natomiast chęć skrócenia czasu pracy wyraża więcej mężczyzn.

Tabela 3: Preferencje w zakresie czasu pracy w podziale na różne grupy pracowników (Europejskie Badanie Warunków Pracy, 2010)



TENDENCJE W ZAKRESIE CZASU PRACY A NEGOCJACJE ZBIOROWE

Ograniczenie godzin pracy stanowi jedno z fundamentalnych żądań związków zawodowych. Związki zawodowe uważają, że zredukowanie czasu pracy nie tylko korzystnie wpłynie na stan zdrowia, bezpieczeństwo i samopoczucie pracowników, ale może również działać jako dźwignia umożliwiająca tworzenie nowych miejsc pracy, poprawę równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym oraz większą suwerenność czasową pracowników.

Na negocjacje zbiorowe w zakresie czasu pracy wpływają obowiązujące w poszczególnych krajach przepisy prawa oraz struktura negocjacyjna obejmująca wiele poziomów – międzybranżowy, branżowy i poziom poszczególnych przedsiębiorstw. O ile negocjacje zbiorowe pozostają główną metodą ustanawiania godzin pracy, w nowych Państwach Członkowskich zasada ta jest rzadziej stosowana. Negocjacje zbiorowe w zakresie czasu pracy koncentrują się na trzech głównych kwestiach. Po pierwsze, długości tygodnia lub roku pracy; po drugie, wprowadzeniu elastyczności czasu pracy; i po trzecie na długości kariery zawodowej, której koniec wyznacza wiek emerytalny oraz regulacje w zakresie wcześniejszej emerytury.

Związki zawodowe reprezentują różne podejścia do kwestii czasu pracy. Na przykład, wprowadzenie 35-godzinnego tygodnia pracy było najważniejszym celem walki związkowej we Francji i w Niemczech. W ciągu ostatniego dziesięciolecia, redukcja czasu pracy była przedmiotem negocjacji jako integralna część polityki zatrudnienia we Francji i w Niemczech. Tymczasem wydłużenie tygodnia pracy

i przesunięcie wieku emerytalnego stały się fundamentalnymi elementami polityki prowadzonej przez rządy obu tych państw. W odróżnieniu od nich, w takich krajach jak Szwecja dąży się przede wszystkim do poprawienia równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, natomiast w Wielkiej Brytanii dominuje ta ostatnia kwestia oraz zagadnienie elastyczności czasu pracy.

W ciągu ostatnich lat zaobserwowano kilka godnych uwagi zjawisk dotyczących negocjacji zbiorowych, co było wynikiem pogorszenia koniunktury gospodarczej i wpłynęło na zagadnienia czasu pracy. Niektóre z nich dotyczą przepisów ustawowych i/lub porozumień zbiorowych w zakresie skróconego czasu pracy, a także narzuconych ograniczeń w zakresie godzin pracy oraz polityki urlopów lub zwolnień krótkoterminowych.

CZAS PRACY JAKO NARZĘDZIE ZAPEWNIAJĄCE BEZPIECZEŃSTWO ZATRUDNIENIA: SKRÓCONY CZAS PRACY

W pierwszym kwartale 2010, porównaniu z połową roku 2008, czyli początkiem kryzysu gospodarczego, wzrost liczby bezrobotnych sięgnął pięć milionów osób. Spadek zatrudnienia najdotkliwiej odczuli pracownicy sektora budowlanego, wytwórczego, transportu, handlu detalicznego, służby zdrowia i edukacji.

Od samego początku pogorszenia koniunktury gospodarczej w Europie obserwuje się wyraźny wzrost w zakresie skróconego czasu pracy, który przybiera formy ustawowych programów i/lub porozumień zawieranych przez partnerów społecznych, które pozwalają na wyrównywanie pracownikom strat, jakie ponieśli oni w wyniku obniżenia wynagrodzeń w związku z redukcją czasu pracy. Związki zawodowe odegrały kluczową rolę w przeciwdziałaniu znacznemu wzrostowi bezrobocia w konsekwencji recesji, poprzez negocjowanie skróconego czasu pracy oraz porozumień o bezpieczeństwie zatrudnienia. Kilka Państw Członkowskich realizuje politykę elastyczności czasu pracy, obejmującą między innymi tworzenie kont czasu pracy, redukcję nadgodzin i wsparcie finansowe dla realizacji programów rozdzielania pracy między pracowników (ang. work sharing), co jest sposobem utrzymania zatrudnienia na względnie niezmiennym poziomie.

Kurzarbeit, czyli skrócony czas pracy został wprowadzony w Niemczech na mocy porozumień zbiorowych i w celu zapobieżenia likwidacji

stanowisk pracy poprzez ograniczenie godzin pracy wszystkich lub większości pracowników. Straty w wynagrodzeniach związane z redukcją czasu pracy są częściowo pokrywane z budżetu państwa. W niektórych przypadkach pracownicy uczestniczą w wolnym czasie w programach szkoleniowych. Program skróconego czasu pracy rozszerzono aby zredukować bezrobocie będące rezultatem obecnego kryzysu gospodarczego. Czas trwania programu został obecnie wydłużony, jego zakres obejmuje nowe grupy pracowników, a większy nacisk położono na kwestie szkoleń. Krótkoterminowe programy pracy wdraża się na wzór programów dzielenia się pracą przez pracowników, prowadzonych z powodzeniem w Niemczech w latach 90.; dla przykładu, wdrożony w VW program skrócenia czasu pracy pozwolił ocalić ponad 30 tysięcy miejsc pracy. W 2009 roku budżet tych programów sięgnął poziomu 5,1 miliarda euro, dzięki czemu udało się zrekompensować straty wynagrodzeń ponad 1,4 miliona pracowników, a także ocalić niemal 500 tysięcy miejsc pracy zagrożonych likwidacją w okresie recesji.

Przykłady ustaleń dotyczących skróconego czasu pracy

Austria, Belgia, Francja i Szwecja wzmocniły swoje programy skróconego czasu pracy aby zapobiec okresowym zwolnieniom, podczas gdy Bułgaria, Węgry, Rumunia i Słowenia wprowadziły ostatnio nowe programy służące temu samemu celowi. W Austrii, Belgii, Niemczech i Holandii przepisy te zostały wdrożone w oparciu o

...

...

porozumienia zbiorowe zawierane na poziomie branżowym i lokalnym. Na przykład w Austrii programy skróconego czasu pracy organizowane są na podstawie negocjacji zbiorowych i obejmują warunki umów zawieranych z personelem, maksymalny czas stosowania, warunki ewentualnej redukcji zatrudnienia oraz ustalenia dotyczące szkoleń zawodowych oraz programów szkoleń służących przekwalifikowaniu pracowników.

W części krajów, w których negocjacje zbiorowe odbywają się na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw, skrócony czas pracy został wprowadzony w oparciu o porozumienia zbiorowe. Na przykład w Bułgarii, Polsce i na Węgrzech, porozumienia zbiorowe w zakresie skróconego czasu pracy zostały zawarte w dużych i międzynarodowych firmach. W tych krajach, w których negocjacje zbiorowe odbywają się przede wszystkim na poziomie zakładowym, skrócony czas pracy wdrożono w oparciu o porozumienia zawierane w poszczególnych przedsiębiorstwach, najczęściej w wielkich i międzynarodowych firmach.

W Słowenii zapewnienie dotacji do wynagrodzenia w przypadku cięć w zakresie zatrudnienia na pełny etat wymaga zawarcia porozumienia zbiorowego na poziomie przedsiębiorstwa.

W Włoszech wykorzystanie środków z tak zwanego „Funduszy gwarancji płac”, stworzonego z myślą o sytuacjach redukcji czasu pracy lub czasowego zawieszenia działalności i umożliwiającego rekompensowanie pracownikom strat poniesionych z tytułu cięć w czasie pracy, wymaga uprzedniego zawarcia porozumienia zbiorowego na w danym przedsiębiorstwie lub zakładzie pracy. W niektórych branżach, na przykład w branży usług finansowych, porozumienia dotyczące redukcji czasu pracy i innych kwestii związanych z zatrudnieniem (takich jak wcześniejsza emerytura czy szkolenia) były przedmiotem re negocjacji w świetle nowej sytuacji związanej kryzysem gospodarczym i jego wpływem na zatrudnienie.

Szwedzkie porozumienia dotyczące czasowych zwolnień zawarte w odniesieniu do pracowników fizycznych w branżach przemysłowych oraz podobne porozumienia zawarte później w stosunku do personelu technicznego, wdrażane są na poziomie przedsiębiorstwa.

Zródło: Komunikat o polityce EKZZ, Negocjacje zbiorowe w odpowiedzi na kryzys gospodarczy (Collective Bargaining Responses to the Economic Crisis), 2010

Dodatkowe informacje:

Keune, Maarten (2008), *Collective bargaining and working time in Europe: an overview*, ETUI: Brussels.

<http://www.etui.org/research>

Komisja Europejska (2010) *Employment in Europe*

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=593>

Eurofound (2010) *Extending flexicurity – the potential of short-time working schemes: ERM report 2010.*

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1071

EKZZ (2010) ETUI Policy Brief, Collective Bargaining Responses to the Economic Crisis, Vera Glassner, Maarten Keune.

<http://www.etui.org/research/Media/Files/EEEEPB/2010/1-2010>

Vera Glassner, Béla Galgóczi (2009) *Plant-level responses to the economic crisis in Europe*, Dokument roboczy EKZZ

<http://www.etui.org/research>



avec le soutien de la Commission européenne
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org - www.etuc.org

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

