

Magdalena Rękas

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

**ELASTYCZNOŚĆ CZASU PRACY PRZEDSIĘBIORSTW
– POLSKA NA TLE INNYCH KRAJÓW
UNII EUROPEJSKIEJ**

Streszczenie: Nowe formy zatrudnienia oraz zmienny czas pracy to wymogi, jakie współczesna gospodarka stawia przed pracownikami i pracodawcami. W artykule zaprezentowano elastyczne formy czasu pracy i dokonano diagnozy stanu wykorzystania elastycznego czasu pracy w przedsiębiorstwach w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej. Analiza porównawcza dotyczyła: pracy w niepełnym wymiarze godzin, ruchomego czasu pracy oraz tzw. konta czasu pracy. Analizę oparto na wynikach Europejskiego Badania Przedsiębiorstw przeprowadzonego w 2009 r. przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy. W artykule zaprezentowano także rozwiązania elastycznego czasu pracy dopuszczone w polskim Kodeksie pracy, zaś w podsumowaniu podjęto próbę wskazania pożądanych zmian w omawianym problemie badawczym.

Słowa kluczowe: elastyczne zatrudnienie, elastyczny czas pracy, ruchomy czas pracy, konta czasu pracy

1. Wstęp

Współczesny rynek pracy stawia przed pracodawcami i pracownikami nowe wyzwania. Konieczność dostosowania się do aktualnych potrzeb rynku i sytuacji gospodarczej sprawia, że sposób i organizacja pracy w przedsiębiorstwach ulegają stałej ewolucji. Działania przedsiębiorstw zmierzają najczęściej do wykorzystywania nietypowych form zatrudnienia i modyfikacji czasu pracy. Uelastycznianie zatrudnienia to także jeden ze sposobów przeciwdziałania negatywnym skutkom załamania gospodarczego, gdyż pozwala pracodawcom przetrwać trudną sytuację ekonomiczną i ograniczyć koszty, pracującym zaś daje szansę utrzymać zatrudnienie. Ponadto elastyczne sposoby organizacji czasu pracy umożliwiają pracownikom pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.

W Europie Zachodniej elastyczne rozwiązania dotyczące czasu pracy stają się z każdym rokiem coraz bardziej popularne. W Polsce wciąż mówi się o niedostatecznym wykorzystaniu nowych metod organizacji pracy, braku odpowiednich przepisów prawnych, a także obawach samych pracowników.

Celem artykułu jest prezentacja elastycznych form czasu pracy i dokonanie diagnozy stanu wykorzystania elastycznych form organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwach w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej. Analiza porównawcza dotyczyła pracy w niepełnym wymiarze godzin, ruchomego czasu pracy oraz tzw. konta czasu pracy. Analizę oparto na wynikach Europejskiego Badania Przedsiębiorstw przeprowadzonego w 2009 r. przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy. Dla zrealizowania celu określono także pojęcie i formy elastyczności pracy oraz elastyczności czasu pracy jako elementu wewnętrznej elastyczności ilościowej. Ponadto zaprezentowano rozwiązania elastyczności czasu pracy dopuszczone w polskim Kodeksie pracy. W podsumowaniu podjęto próbę wskazania pożądanych zmian w omawianym problemie badawczym.

2. Elastyczny czas pracy jako element wewnętrznej elastyczności ilościowej

Wyrazem dążenia firm i gospodarek do poprawy ich konkurencyjności na światowej arenie wymiany jest stosowanie różnorodnych form elastyczności pracy. Elastyczność pracy bywa definiowana na wiele odmiennych sposobów. Potocznie pod pojęciem tym rozumie się „wszelkie formy zatrudnienia odmienne od tradycyjnego stosunku pracy”¹. Natomiast przegląd literatury oraz opracowań praktycznych, w tym raportów z badań rynku pracy, pozwala zauważyć, iż dla określenia pojęcia i poziomów elastyczności pracy wyróżnia się kilka aspektów, a mianowicie:

- elastyczność rynku pracy,
- elastyczność zatrudnienia,
- mobilność zawodowa, kwalifikacyjna i przestrzenna zasobów pracy.

Wyodrębnienie powyższych elementów wskazuje na znacznie szersze spojrzenie na elastyczność pracy, co tym samym oddaje złożoność i wielowymiarowość zagadnienia.

Warto w tym miejscu podkreślić, iż **elastyczność rynku pracy** najczęściej utożsamiana jest „z działaniami na rzecz deregulacji rynku pracy, sprzyjającymi sprawnej realokacji siły roboczej w gospodarce”².

Z kolei **elastyczność zatrudnienia** oznacza zdolność przystosowawczą firm do zmieniających się warunków osiąganą w wyniku zmiany w sferze zatrudnienia, dotyczącej w szczególności produkcji, płac realnych, wydajności pracy, rentowności produkcji. Tym samym elastyczność zatrudnienia wyraża działania firmy na rzecz dostosowania popytu na pracę do ekonomicznych i technologicznych warunków funkcjonowania na rynku³.

¹ E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Wydaw. C.H. Beck Warszawa 2006, s. 12.

² T. Mijał, G. Tchorek, *Uwarunkowania efektywności polskiego rynku pracy w obliczu wejścia do Unii Europejskiej*, „Problemy Zarządzania” 2005, nr 3, s. 9.

³ E. Kryńska, *Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 13.

Ostatni z aspektów elastyczności pracy stanowi **mobilność zawodowa, kwalifikacyjna i przestrzenna zasobów pracy**, która oznacza zdolność osób aktywnych ekonomicznie do zmiany zawodu, kwalifikacji, miejsca pracy i miejsca zamieszkania. Ruchliwość pracowników ma tu zasadnicze znaczenie do dopasowania podaży do zmieniającej się struktury popytu na pracę⁴.

Literatura przedmiotu wyróżnia na szczeblu przedsiębiorstw cztery zasadnicze obszary (rodzaje) elastyczności w kształtowaniu zatrudnienia. Są nimi⁵:

- **elastyczność ilościowa (numeryczna)** – rozumiana jako zdolność do dostosowania poziomu nakładu pracy stosownie do wymagań związanych z wielkością popytu rynkowego, a tym samym ze skalą produkcji. Przejawia się w zmianie ilości czasu pracy, zmianie ilości zatrudnionych itp.;
- **elastyczność zadaniowa (funkcjonalna)** – definiowana jako zdolność firmy do osiągania i rozwijania umiejętności swoich pracowników, stosownie do zadań określonych stosowanymi w firmie wymogami i zmieniających się metod produkcji lub/i technologii. Elastyczność ta informuje o zdolności firmy do zmiany ilości i typu wykorzystania pracy bez korzystania z zasobów zewnętrznego rynku pracy. Ten rodzaj elastyczności wiąże się ze zmianą organizacji pracy i jest oparty na wewnętrznej mobilności pracowników, czyli ich zdolności do wykonywania różnego typu zadań dzięki programom szkoleń i rozwojowi umiejętności oraz kompetencji pracowników;
- **elastyczność płac** – oznaczająca kształtowanie systemu wynagrodzeń i innych świadczeń finansowych, dzięki którym przedsiębiorstwo pozyskuje i podtrzymuje pożądaną strukturę i stopień elastyczności pracowników;
- **przenoszenie zatrudnienia poza firmę (outsourcing)** – czyli zawieranie kontraktów na wykonywanie określonych zadań czy świadczenie usług z firmami zewnętrznymi. Następuje więc subkontraktowanie pracowników, co zwiększa elastyczność ilościową przedsiębiorstwa.

Elastyczność numeryczną dzielimy na zewnętrzną i wewnętrzną. Elastyczność zewnętrzna obejmuje niestandardowe formy zatrudnienia, zaś odmianą elastyczności numerycznej wewnętrznej jest **elastyczność czasu pracy**, która oznacza, możliwość dostosowania długości czasu pracy i jego organizacji do potrzeb przedsiębiorstwa, poszczególnych grup pracowników czy rodzaju wykonywanej pracy (zadania)⁶.

Omówione powyżej różnego rodzaju elementy elastyczności zatrudnienia stosowane w przedsiębiorstwie mogą przybierać rozmaite formy. Zestawienie typów i form elastycznego zatrudnienia prezentuje tabela 1.

⁴ E. Kwiatkowski, P. Kubiak, L. Kucharki, T. Tokarski, *Procesy dostosowawcze na rynku pracy jako czynnik konsolidacji reform rynku w Polsce*, „Studia i Analizy CA-SE” 1999, nr 183, s. 5.

⁵ E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 9.

⁶ Tamże.

Tabela 1. Typy i formy elastyczności zatrudnienia stosowane w przedsiębiorstwach

Typ elastyczności	Formy elastyczności	
Elastyczność numeryczna	zewnętrzna: <i>outsourcing</i> – dzielenie się pracownikami – leasing pracowniczy – praca na czas określony – praca tymczasowa – telepraca – samozatrudnienie	wewnętrzna (elastyczność czasu pracy): – praca w niepełnym wymiarze czasu pracy – skompresowany czas pracy – przerywany czas pracy – praca w weekendy – praca w wydłużonym okresie rozliczeniowym – praca w nadgodzinach – elastyczne godziny pracy w skali dnia
Elastyczność funkcjonalna	– wielozadaniowość pracowników – praca na zastępstwo – podział stanowiska pracy – praca na zmiany, na akord – telepraca – <i>offshoring</i>	
Elastyczność płacowa	– płaca powiązana z wynikami – zmiana struktury wynagrodzenia tj. niższe wynagrodzenie zasadnicze w zamian za wyższe bonusy zależne od efektów pracy – udział w zysku firmy – opcje na akcje firmy	

Źródło: G. Maniak, *W kierunku elastyczności pracy – aspekt elastyczności polskiego rynku pracy*, w: *Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*, red. J. Poteralski, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007, s. 65.

Analiza powyższej tabeli pozwala wskazać, iż na gruncie literatury przedmiotu elastyczny czas pracy stanowi element wewnętrznej elastyczności ilościowej i jest elementem przeznaczonym dla przedsiębiorców, którzy dzięki wykorzystaniu możliwości, jakie dają wymienione formy elastyczności czasu pracy, mogą zwiększyć swój poziom adaptacyjności do warunków panujących na rynku.

3. Elastyczny czas pracy – regulacje obowiązujące w Polsce

Przepisy prawa pracy w Polsce nie definiują i nie posługują się pojęciami elastycznego czasu pracy oraz elastyczności czasu pracy. Natomiast definicja, jaka ukształtowała się na gruncie doktryny prawa polskiego wskazuje, iż **elastyczność czasu pracy** polega na takim jego ukształtowaniu lub stworzeniu możliwości kształtowania w ramach obowiązujących przepisów, które pozwala partnerom społecznym lub stronom stosunku pracy na dostosowywanie go do swoich uzasadnionych potrzeb⁷.

Wyróżnić można trzy płaszczyzny elastyczności czasu pracy⁸:

- **elastyczność pojęcia czasu pracy** – wiążąca się z możliwościami zaliczenia różnych sytuacji faktycznych do czasu pracy;

⁷ M. Latos-Miłkowska, *Elastyczność czasu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 3, s. 6.

⁸ Tamże.

- **elastyczność wymiaru czasu pracy** – polegająca na możliwości przedłużania lub skracania czasu pracy stosownie do potrzeb stron, a zatem dostosowywania nominalu czasu pracy do potrzeb pracodawcy (przedsiębiorstwa) lub pracownika,
- **elastyczność organizacji czasu pracy** – polegająca na możliwości kształtowania, organizacji i rozkładu czasu pracy, przy zachowaniu określonej jego długości, bilansowanej w okresie rozliczeniowym.

Ogólne uregulowania dotyczące czasu pracy znajdują się w Kodeksie pracy. W Polsce czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Odbywa się to w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym czterech miesięcy. W niektórych systemach czasu pracy dobowy wymiar czasu pracy może zostać przedłużony, ale tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ponadto Kodeks pracy nakłada wymóg zagwarantowania każdemu pracownikowi nieprzerwanego odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin oraz odpoczynku tygodniowego w wymiarze 35 godzin⁹.

Kodeks pracy reguluje ponadto zasady pracy w:

- nadgodzinach,
- niedzielę i święta,
- porze nocnej,
- innych systemach czasu pracy.

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia i zdrowia ludzkiego, mienia i środowiska lub usunięcia awarii, ale też z powodu realizacji szczególnych potrzeb pracodawcy. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla pojedynczego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest rekompensowane dodatkiem do wynagrodzenia lub czasem wolnym od pracy. Udzielenie czasu wolnego od pracy nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy¹⁰.

Praca w niedzielę i święta jest dopuszczalna w przypadkach wskazanych w Kodeksie pracy w sposób wyczerpujący, np. przy pracy zmianowej, przy niezbędnych remontach, w transporcie i w komunikacji, przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w dniu następnym, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta praco-

⁹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1998, nr 21, poz. 94 z późn. zm.), art. 128–130.

¹⁰ Tamże, art. 151.

dawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy. Taki pracownik powinien korzystać co najmniej raz na cztery tygodnie z niedzieli wolnej od pracy¹¹.

Tabela 2. Elastyczne systemy czasu pracy obowiązujące w Polsce

Rodzaj systemu czasu pracy	Podstawa prawna	Specyficzne cechy
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	art. 29 k.p.	polega na zatrudnieniu pracownika w wymiarze mniejszym niż 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo, z tym, że nie może powodować ustalenia warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu
System skróconego tygodnia pracy	art. 143 k.p.	polega na wykonywaniu pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w tygodniu, przy odpowiednim wydłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca
System pracy weekendowej	art. 144 k.p.	polega na wykonywaniu pracy przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy tylko w piątki, soboty, niedziele i święta; w tym systemie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony nie więcej niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca
System pracy zadaniowej	art. 140 k.p.	pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań
Równoważny czas pracy	art. 135 k.p.	dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca; przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy; bariery: doba pracownicza, praca przy dozorze urzędzeń, praca przy pilnowaniu
Przerywany czas pracy	art. 139 k.p.	jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy wg z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin; przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju
Praca na wezwanie	art. 151 pkt 5 k.p.	zasadniczą cechą tej formy pracy jest pozostawianie pracownika w gotowości do podjęcia pracy na każde wezwanie pracodawcy; pracodawca, w zależności od własnych potrzeb, określa zakres, warunki oraz częstość czasu trwania pracy; dyżur nie może naruszać prawa do godzin wolnych od pracy w każdej dobie oraz w tygodniu, dlatego czas pracy podczas dyżurów na wezwanie jest ograniczony; czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Kodeksu pracy.

¹¹ Tamże.

Z kolei pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pora nocna obejmuje osiem godzin między godzinami 21.00 a 7.00¹².

Kodeks pracy przewiduje poza podstawowym systemem czasu pracy, czyli osiem godzin na dobę przez pięć dni w tygodniu, także **inne systemy czasu pracy** pozwalające na elastyczne zarządzanie czasem pracy stosownie do potrzeb stron stosunku pracy. Są nimi następujące systemy:

- równoważnego czasu pracy,
- przerywanego czasu pracy,
- zadaniowego czasu pracy,
- skróconego tygodnia pracy,
- pracy weekendowej.

W każdym z wymienionych systemów czasu pracy jest możliwość ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika specyfika rozwiązań została zaprezentowana w tabeli 2.

Ponadto czas pracy niektórych grup pracowników np. pracownic w ciąży lub pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia nie może przekraczać ośmiu godzin na dobę. Nie mogą oni również wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych.

4. Wykorzystanie wybranych form elastycznego czasu pracy w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej

Europejskie Badania Przedsiębiorstw przeprowadzone w 2009 r. przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy objęły swym zakresem niektóre formy elastycznego czasu pracy, tj.:

- pracę w niepełnym wymiarze godzin,
- ruchomy czas pracy,
- oraz tzw. konta czasu pracy.

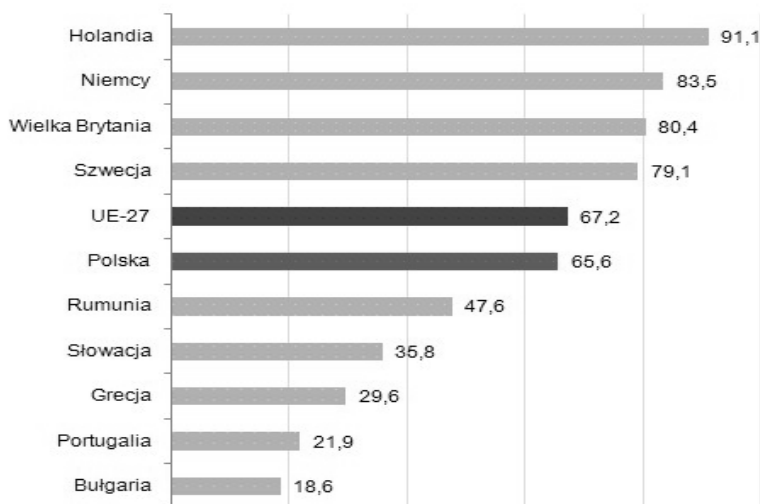
Wyniki badań zaprezentowane i omówione zostaną odrębnie dla każdego z badanych systemów czasu pracy.

Jedną z najbardziej powszechnych niestandardowych form zatrudnienia jest **praca w niepełnym wymiarze godzin**. Praca ta świadczona jest w czasie krótszym niż to wynika z ogólnych przepisów prawnych bądź zasad obowiązujących w danym przedsiębiorstwie, np. na 1/2 czy też 4/5 etatu. Do korzyści zatrudnienia w niepełnym wymiarze należy ściślejsze dostosowanie liczby personelu i godzin pracy do potrzeb przedsiębiorstwa. Pozwala ono także na większą swobodę w ustala-

¹² Tamże.

niu czasu pracy w porównaniu do standardowych umów, co jest szczególnie istotne dla pracowników próbujących pogodzić obowiązki rodzinne z zawodowymi, studentów, osób w wieku przedemerytalnym czy niepełnosprawnych.

Wyniki Europejskiego Badania Przedsiębiorstw z 2009 r. pokazują, że pod względem wykorzystania umów niepełnowymiarowych w przedsiębiorstwach sytuacja w Polsce nie różni od średniej europejskiej. W UE około 67% firm zatrudniało przynajmniej jednego pracownika na części etatu. W Polsce ten odsetek ukształtował się na poziomie blisko 66%.



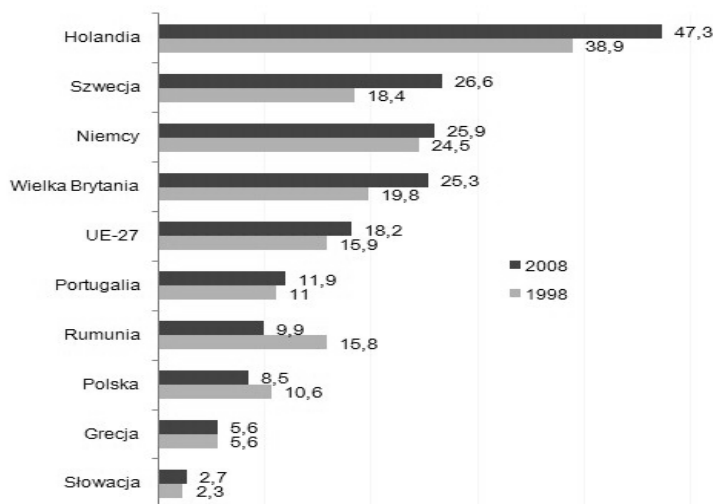
Rys. 1. Odsetek firm zatrudniających w 2009 r. pracowników w niepełnym wymiarze godzin w wybranych krajach UE (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *European company survey 2009*.

Zatrudnianie w niepełnym wymiarze czasu pracy najczęściej wykorzystują firmy w Holandii (91,1%), Niemczech (83,5%) i Wielkiej Brytanii (80,4%). Z kolei na ostatnim miejscu w Unii Europejskiej klasyfikuje się Bułgaria, w której jedynie 18,6% przedsiębiorstw zatrudnia pracowników na niepełnym etacie. Niski wskaźnik wykorzystania tej formy pracy charakteryzuje także Portugalię (21,9%) oraz Grecję (29,6%). Jednak w ostatnich pięciu latach to w krajach Europy południowej nastąpił największy wzrost liczby firm korzystających z osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin.

O ile odsetek przedsiębiorstw korzystających z osób pracujących na części etatu w Polsce jest zbliżony do średniej europejskiej, o tyle liczba osób objętych tą formą zatrudnienia jest już znacznie mniejsza. W 2008 r. w państwach UE zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin stanowili 18,2% wszystkich pracujących. Największy ich udział odnotowano w Holandii, gdzie blisko połowa osób aktyw-

nych na rynku pracowała w zmniejszonym wymiarze czasu pracy. W Niemczech, Szwecji czy Wielkiej Brytanii takimi umowami objęty był co czwarty pracownik. W Polsce było to tylko 8,5% wszystkich zasobów ludzkich. Warto zaznaczyć, że na przestrzeni ostatnich lat niemal we wszystkich krajach europejskich zanotowano wzrost znaczenia takich umów. Polska należała do wyjątków – między 1998 a 2008 r. udział zatrudnionych na niepełnym etacie w całkowitych zasobach pracowniczych zmniejszył się o 2%, co prezentuje poniższy wykres.

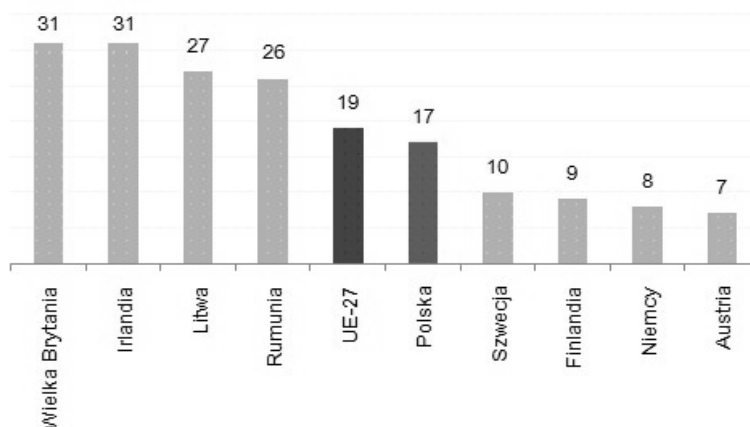


Rys. 2. Odsetek zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w ogólnej liczbie pracujących w wybranych krajach UE w 1998 i 2008 r. (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostatu.

Oprócz zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin zarówno pracodawcy, jak i pracownicy mogą korzystać także z innych form elastycznego czasu pracy. Należą do nich ruchomy czas pracy oraz rozwiązania przypominające konta czasu pracy.

Ruchomy czas pracy to specyficzny rozkład godzin rozpoczynania i kończenia pracy. Pracownikowi przysługuje prawo przychodzenia do pracy o wybranej przez niego godzinie. Nie ma natomiast możliwości skracania bądź wydłużania dobowego wymiaru czasu pracy. Niezależnie od godziny rozpoczęcia, zatrudniony musi odpracować pełną „dniówkę”. Choć polskie przepisy nie wyróżniają ruchomego czasu pracy jako osobnego pojęcia, to jednak jest on stosowany w przedsiębiorstwach. W 2009 r. korzystało z niego 17% firm w Polsce. Średni wskaźnik dla Unii Europejskiej wyniósł 19%. Wśród krajów UE największe możliwości różnicowania momentu rozpoczęcia i zakończenia pracy stwarzały przedsiębiorstwa w Wielkiej Brytanii (31%) oraz Irlandii (31%). Pod tym względem Polskę wyprzedziły także takie kraje Europy Środkowo-Wschodniej, jak Litwa (27%) czy Rumunia (26%).



Rys. 3. Firmy stosujące ruchomy czas pracy w wybranych krajach UE (w %)

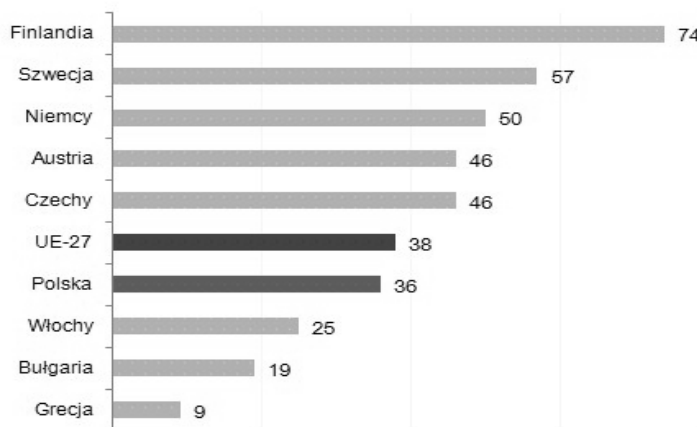
Źródło: opracowanie własne na podstawie: *European company survey 2009*.

Najmniejszy odsetek firm (poniżej 10%) stosuje ruchomy czas pracy w Szwecji, Finlandii, Niemczech i Austrii.

Ruchomy czas pracy pozwala na zmianę godzin rozpoczęcia i zakończenia dnia roboczego, nie dopuszcza jednak żadnych modyfikacji przy zwiększaniu lub obniżaniu liczby godzin pracy w ciągu tygodnia bądź miesiąca. Takie różnicowanie czasu pracy jest szczególnie istotne w okresie wahań koniunkturalnych oraz w przedsiębiorstwach o specyficznej organizacji produkcji. Pozwala firmom dostosować czas pracy do aktualnych potrzeb i sytuacji rynkowej. W Europie Zachodniej sprawdzonym rozwiązaniem są tzw. **konta czasu pracy**, czyli systemy pozwalające ustalać zmienny harmonogram pracy w przedsiębiorstwach przez określony czas – najczęściej przez 12 miesięcy. Dłuższy czas pracy w danym tygodniu lub miesiącu kumuluje się na indywidualnym koncie każdego pracownika. Nadpracowane godziny mogą być rekompensowane w postaci skróconego czasu pracy w innych dniach bądź przez możliwość „odebrania” ich w formie dodatkowych dni wolnych. Ten sposób organizacji zatrudnienia najczęściej stosowany jest w Niemczech, Austrii oraz w krajach skandynawskich. W tych państwach konta czasu pracy są jednak usankcjonowane przez prawo, a także porozumienia między pracodawcami a pracownikami z danej branży. W innych krajach odbywa się to z reguły na poziomie zakładu pracy lub dzięki indywidualnym ustaleniom z zatrudnionymi.

Według Europejskiego Badania Przedsiębiorstw na początku 2009 r. z rozwiązań pozwalających na zmianę wymiaru czasu zatrudnionych korzystało 38% firm w UE. W Polsce było to 36% przedsiębiorstw. W tym zakresie polskie przepisy nadal są jednak sztywne w porównaniu do zachodnioeuropejskich. Do czasu wejścia w życie ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców w sierpniu 2009 r. jedynym narzędziem, którym mogli operować

pracodawcy, był tzw. równoważny czas pracy. Pozwalał on na uelastycznienie godzin w momencie, gdy natężenie prac w firmie nie było równomierne. Zmiany w wymiarze czasu pracy zatrudnionych wymagały jednak mocnych podstaw uzasadnionych formą i organizacją produkcji. Pracodawca mógł je wprowadzić tylko na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych lub układu zbiorowego z pracownikami. Dobowy czas pracy mógł zostać wydłużony do 12 godzin. Jednakże nadpracowane godziny musiały zostać zrównoważone w tym samym okresie rozliczeniowym tak, aby zachowana została zasada czterdziestogodzinnego tygodnia pracy.



Rys. 4. Odsetek firm korzystających z rozwiązań dotyczących zmiennego harmonogramu czasu pracy w wybranych krajach UE w 2009 r. (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *European company survey 2009*.

Należy zaznaczyć, że przed wejściem w życie ustawy antykrzysowej okres ustalania i rozliczania czasu pracy w przedsiębiorstwach wynosił miesiąc. Szczególne przypadki, takie jak praca w określonej porze roku czy warunkach atmosferycznych zezwalały na trzy-, czteromiesięczny okres rozliczeniowy. Przepisy zliberalizowała ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, która weszła w życie w drugiej połowie sierpnia 2009 r. Pracodawcy uzyskali możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego z trzech, czterech miesięcy do dwunastu miesięcy, a także ustalania indywidualnych rozkładów czasu z pracownikami¹³. Niemniej rozwiązania wprowadzone w ramach pakietu antykrzysowego nadal są dalekie do kont czasu pracy funkcjonujących na Zachodzie. Zdaniem pracodawców przepisy uelastyczniające czas pracy pozostają niespójne i niejasne. Ponadto musi zostać spełnionych wiele warunków ekonomicznych i technologicznych, aby można je było zastosować. Firmy muszą również uzyskać zgodę

¹³ Ustawa z dnia 7 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. 2009, nr 125, poz. 1035).

obecnych w zakładzie związków zawodowych lub innych reprezentacji pracowników, które z reguły są niechętne zmianom wymiaru czasu pracy.

5. Podsumowanie

Pod względem wykorzystania elastycznego czasu pracy w przedsiębiorstwach wskaźniki zastosowania elastycznych form organizacji czasu pracy w Polsce są zbliżone do średniej wspólnotowej. O ile wyprzedzamy kraje południowej Europy, gdzie tego typu rozwiązania są rzadkością, o tyle nadal daleko nam do czołówki – Niemiec, Wielkiej Brytanii czy państw skandynawskich.

Pracodawcy w Polsce korzystają z niestandardowych form organizacji pracy, jednak w porównaniu z najbardziej rozwiniętymi krajami Unii Europejskiej odbywa się to na zdecydowanie mniejszą skalę. W 2008 r. osoby zatrudnione na niepełnym etacie stanowiły w Polsce jedynie 8,5% wszystkich osób aktywnych na rynku. W Holandii było to ponad 47%, a w Niemczech, Szwecji czy Wielkiej Brytanii – ponad 25% pracowników. Mniej powszechnym sposobem uelastycznienia zatrudnienia w polskich firmach jest ruchomy czas pracy oraz systemy przypominające konta czasu pracy. W Europie Zachodniej tego typu rozwiązania są praktykowane od lat, sprawdzając się przede wszystkim w latach dekonjunktury gospodarczej. W Polsce przepisy prawne wcale bądź tylko w niewielkim stopniu określają sposoby modyfikacji godzin i wymiaru czasu pracy, pozostawiając je w gestii indywidualnych bądź zbiorowych porozumień między pracownikami a pracodawcami. Duża rozbieżność interesów obu stron dialogu społecznego nie wskazuje na to, by Polska w szybkim tempie mogła nadrobić zaległości dzielące ją od czołowych państw europejskich.

Reasumując, niedostatecznie elastyczne przepisy kodeksu pracy w zakresie czasu pracy są istotną barierą w utrzymaniu obecnego stanu zatrudnienia w polskiej gospodarce, co zwłaszcza w okresie gorszej koniunktury może prowadzić do wzrostu bezrobocia. Dlatego też zdaniem autorki powinny nastąpić dalsze działania mające na celu uelastycznienie czasu pracy. Pożądane jest wprowadzenie następujących rozwiązań:

- Systemowa zmiana kodeksu pracy umożliwiającą rozliczanie czasu pracy wg okresu rozliczeniowego, a nie na obecnych zasadach – doby pracowniczej. Rozwiązanie takie dawałoby stronom szeroki zakres swobody regulowania treści stosunku pracy. Jest też pożądanym kierunkiem zmian, zachęcającym do rozwoju zbiorowego prawa pracy. Byłoby to zgodne z podejściem UE do rozliczania i organizowania czasu pracy.
- Stosowanie dłuższych okresów rozliczeniowych – maksymalnie do 12 miesięcy bez konieczności spełnienia wielu skomplikowanych warunków.
- Umożliwienie stosowania i upowszechnienie tzw. indywidualnych kont czasu pracy, na których kumulowane są godziny, w których – ze względu na brak produkcji z powodu spadku sprzedaży na rynku – pracownik nie świadczył pracy, choć otrzymał należne mu wynagrodzenie. Tak zebrane godziny mogłyby

być „odebrane” w sytuacji dużego zapotrzebowania na pracę. Firmy, które w Europie Zachodniej stosują takie rozwiązanie, tworzą bardziej bezpieczne, stabilne miejsca pracy i nie boją się inwestować w kapitał swoich pracowników.

- Wprowadzenie zmian w prawie umożliwiających stosowanie klauzuli *op-out*, czyli możliwość wydłużenia tygodnia pracy ponad 48 godzin.
- Modyfikacja przepisów kodeksu pracy, które spowodują upowszechnienie stosowania niektórych systemów czasu pracy, np.: pracy weekendowej, pracy w systemie skróconego, przerywanego lub indywidualnego czasu pracy.

Literatura

1. Bąk E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, Wydaw. C.H. Beck, Warszawa 2006.
2. *European company survey 2009 – Overview*, Eurofound, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/05/en/1/EF1005EN.pdf>.
3. Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, *Europejskie Badanie Przedsiębiorstw – pierwsze wnioski*, 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/97/pl/1/EF0997PL.pdf>.
4. Kryńska E., *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2001.
5. Kryńska E., *Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*, IPiSS, Warszawa 2001.
6. Kwiatkowski E., Kubiak P., Kucharki L., Tokarski T., *Procesy dostosowawcze na rynku pracy jako czynnik konsolidacji reform rynku w Polsce*, „Studia i Analizy CA-SE” 1999, nr 183.
7. Latos-Miłkowska M., *Elastyczność czasu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 3.
8. Mijjal T., Tchorek G., *Uwarunkowania efektywności polskiego rynku pracy w obliczu wejścia do Unii Europejskiej*, „Problemy Zarządzania” 2005, nr 3.
9. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1998, nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
10. Ustawa z dnia 7 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. 2009, nr 125, poz. 103).
11. *Working time and work-life balance in European companies. Establishment survey on working time 2004–2005*, Eurofound, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/27/en/1/ef0627en.pdf>.
12. http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

WORKING TIME FLEXIBILITY – POLISH MARKET IN THE EUROPEAN CONTEXT

Summary: New forms of employment and flexible approach to working hours are the necessities faced by employers and employees alike in the modern economies. The article presents various approaches to working time and analyses the levels of time flexibility in Polish business against the background of selected European economies. The comparative analysis covers part-time work, flexitime and the so-called ‘working time account’. The analysis is based on the data collected in the European Company Survey 2009 conducted by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. The article also discusses the flexible solutions provided for in the Polish Labour Law, and in its final part the author indicates the changes that in her opinion could improve the situation.