

Izabela OSTOJ*

DŁUGOŚĆ DNIA I TYGODNIA ROBOCZEGO JAKO PRZEDMIOT REGULACJI – GŁÓWNE KIERUNKI ZMIAN

(Streszczenie)

Celem artykułu jest identyfikacja przesłanek i możliwości zmiany normy długości dnia i tygodnia roboczego. Omówiono w nim uwarunkowania wprowadzenia ośmiogodzinnego dnia pracy na początku XX w. Na podstawie danych Banku Światowego oraz OECD przedstawiono kształtowanie się normy długości dnia roboczego i rzeczywistej liczby przepracowanych godzin tygodniowo w różnych krajach świata. Wykazano, że choć w ciągu ostatnich kilkunastu lat rzeczywista liczba przepracowanych godzin nie ulega wyraźnej redukcji, to w niektórych branżach istnieją przesłanki do skrócenia standardowego dnia roboczego.

Słowa kluczowe: czas pracy; regulacje rynku pracy

Klasyfikacja JEL: J810.

1. Wstęp

Kwestie czasu pracy, a zwłaszcza długości dnia roboczego wydają się być jednymi z bardziej stabilnych wśród regulacji rynku pracy. Jednak co najmniej od kilku lat trwa dyskusja i realizowane są rozmaite eksperymenty dotyczące zmian długości dnia roboczego, a w szczególności jego skrócenia. Głównym problemem podjętym w niniejszym opracowaniu jest przyszłość standardu ośmiogodzinnego dnia roboczego z punktu widzenia regulacji dotyczących jego stosowania w skali światowej i wobec zmian w podejściu do długości dnia i tygodnia roboczego w sferze realnej. Celem artykułu jest zidentyfikowanie przesłanek i możliwości zmiany standardowej długości dnia i tygodnia roboczego

* Dr hab., Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Wydział Ekonomii; e-mail: izabela.ostoj@ue.katowice.pl

oraz ustalenie głównych ich kierunków. Dostarczono w nim argumentów na potwierdzenie tezy, iż współczesny, silnie zróżnicowany charakter pracy wymaga bardziej elastycznego podejścia do ustalania standardu długości dnia i tygodnia roboczego. Podstawą do sformułowania wniosków był przegląd i porównanie regulacji dotyczących czasu pracy we wszystkich krajach uwzględnionych w bazie Doing Business Banku Światowego oraz analiza danych o rzeczywistej liczbie przepracowanych godzin w ciągu tygodnia w latach 2000–2015, wsparta pomocniczymi obliczeniami w wybranych krajach uwzględnionych w statystykach OECD.

Artykuł składa się z czterech części. W pierwszej – objaśniono źródła i znaczenie ośmiogodzinnego standardu dnia roboczego, w drugiej – wskazano na ekonomiczne przesłanki skracania dnia i tygodnia roboczego. W trzeciej – dokonano oceny standardu długości dnia i tygodnia roboczego w różnych krajach świata, a w czwartej przedstawiono kształtowanie się średniej rzeczywistej długości tygodnia roboczego w latach 2000–2015, w podziale na dwa podokresy. W artykule wykorzystano literaturę przedmiotu, materiały Międzynarodowej Organizacji Pracy, dane Banku Światowego oraz OECD.

2. Standard długości dnia i tygodnia roboczego

Współcześnie uwaga badaczy problematyki czasu pracy koncentruje się głównie na analizie elastycznych form organizacji czasu pracy, które mogą być realizowane w postaci zmiennego wymiaru czasu pracy (np. praca w niepełnym wymiarze, w tym dzielenie się pracą – *job sharing*, lub w godzinach nadliczbowych) albo elastycznej organizacji czasu pracy przy danym jej wymiarze (np. zmiany długości rozliczeniowego czasu pracy)¹. Mowa nawet o erozji tradycyjnego podejścia do czasu pracy, bowiem coraz większa część zasobu pracy zaangażowana jest w elastycznych formach jego organizacji. Coraz większą wagę przykłada się też do elastycznego czasu pracy². Wzrost jego znaczenia jest obserwowany na świecie od lat 70. XX w. Z tego powodu może się wydawać,

¹ **Z. Hajn**, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, w: **E. Kryńska** (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa 2003, s. 80.

² **H. Strzezińska**, *Tradycyjny czy elastyczny czas pracy?*, w: **H. Strzezińska**, **M. Latos-Milkowska**, **M. Rycak** (red.), *Czas pracy w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej. Aspekty ekonomiczne, prawne i społeczne*, IPiSS, Warszawa 2008, s. 71.

że standard długości dnia czy tygodnia roboczego stracił na znaczeniu. Takie podejście nie wydaje się jednak uzasadnione.

W każdej z elastycznych form czasu pracy istotnym punktem odniesienia jest tzw. norma (standard) czasu pracy i analiza odchyleń od niego. Norma czasu pracy to liczba godzin określona w każdym kraju w prawie lub innych tego typu regulacjach (np. układach zbiorowych), a jeżeli nie jest określona, to jest to liczba godzin pracy, za które wypłacane jest wynagrodzenie, i służy jednocześnie do ustalania i wypłaty nadgodzin³. W odniesieniu do niej są także określone wszelkie wyjątki i odchylenia. Może być ona wyrażona w odniesieniu do dnia lub tygodnia, ale najczęściej jest kombinacją obydwu regulacji. Tygodniowa norma czasu pracy będzie podstawą do wyznaczenia skróconego wymiaru czasu pracy, a także do identyfikacji zjawiska częściowego bezrobocia. W wielu krajach, a czasem w wybranych gałęziach norma czasu pracy jest jednak ustanawiana poniżej limitu określonego przez prawo, ze względu na znaczny zakres układów zbiorowych pracy wprowadzających jego niższy wymiar. Normalny czas pracy nie powinien być mylony z rzeczywistym, który uwzględnia nadgodziny, pracę w niepełnym wymiarze i inne tym podobne rozwiązania⁴. Można też zauważyć, że przedmiotem zainteresowania są współcześnie przede wszystkim zasady rozliczania czasu pracy w ramach przyjętego systemu czasu pracy, rzadziej zaś dyskusje toczą się wokół zmian samego systemu.

W II połowie XIX w., w okresie rewolucji przemysłowej powszechny był kilkunastogodzinny dzień roboczy. Ośmiogodzinny dzień pracy był wyjątkiem i to najczęściej krytykowanym jako rozwiązanie „szkodliwe i jedynie przejściowe”, jak np. w Australii, gdzie w 1856 r. wprowadzono go w niektórych zawodach⁵. W większości krajów europejskich pod koniec XIX w. ograniczono czas pracy kobiet najpierw do 10, później do 8 godzin na dobę. Ograniczenie czasu pracy mężczyzn zaczęto wprowadzać na początku XX w.⁶, ale przed I wojną światową dominował jeszcze 10 godzinny dzień pracy. Po jej zakończeniu ujawniło się dążenie do skrócenia dnia roboczego do 8 godzin⁷. Znalazło ono

³ **J.-M. Clerc** (red.), *Introduction to Working Conditions and Environment*, ILO, Geneva 1985, s. 101.

⁴ *Ibidem*, s. 105.

⁵ **W. Landau**, *Ośmiogodzinny dzień pracy. Instytut Gospodarstwa Społecznego*, Warszawa 1927, s. 10–11.

⁶ **S. Golinowska** (red.), *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, CASE, UNDP, 2004, s. 33.

⁷ *Working Conditions Law Report 2012*, ILO, Geneva, 2013, s. 3; **S. Rudischhauser**, *From the 8-Hour Day to the 40-Hour Week: Legitimization Discourses of Labour Legislation between the Wars in France and Belgium*, *Politics and Governance* 2017/5, s. 6–14.

swój wyraz w działaniach podjętych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). W Preambule konstytucji MOP mowa o regulacji czasu pracy, w tym o maksymalnej długości dnia roboczego oraz tygodnia roboczego⁸. O znaczeniu regulacji dotyczących normy czasu pracy świadczy fakt, iż została ona przyjęta już na pierwszej sesji MOP w 1919 r., w Waszyngtonie, na której uchwalono Konwencję nr 1 dotyczącą ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych, sklasyfikowaną obecnie jako konwencję techniczną. Stanowiła ona, że czas pracy w zdefiniowanych przedsiębiorstwach przemysłowych nie może przekroczyć ośmiu godzin dziennie⁹. W związku z tym, że konwencja dotyczyła jedynie pracowników zakładów przemysłowych, w 1930 r. rozszerzono jej zakres na pracowników handlu i biurowych poprzez uchwalenie konwencji nr 30¹⁰.

Istotne znaczenie dla współczesnych standardów długości dnia i tygodnia roboczego miała też Konwencja nr 47 z 1935 r. o czterdziestogodzinnym tygodniu pracy, mająca na celu skracanie tygodnia roboczego w celu walki z bezrobociem, która jednak zaczęła obowiązywać dopiero w 1957 r.¹¹ Przechodzenie do 40-godzinnego tygodnia pracy postępowało stopniowo po II wojnie światowej. Następowo ono poprzez skracanie tygodnia roboczego przy ośmiodzinnym dniu pracy. Znaczenie miała tutaj rekomendacja dotycząca redukcji normalnej długości tygodnia roboczego z 1962 r. (nr 116), potwierdzająca 48-godzinną tzw. normę długości tygodnia pracy i zalecającą stopniową redukcję jego długości do 40 godzin. Określenie długości dnia roboczego ma wprawdzie podstawowe znaczenie, ale jak widać, istotne jest też ustalenie dopuszczalnej liczby dni roboczych w ciągu tygodnia.

Przedstawione wyżej postanowienia można traktować jako źródło ośmiogodzinnego standardu dnia pracy, który wkrótce będzie miał sto lat. Konwencję tę

⁸ *Konstytucja MOP*, Wstęp, http://www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/konstytucja_mop.html; stan na 15.05.2017 r.

⁹ *Międzynarodowa Organizacja Pracy*, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k001.html>; stan na 25.02.2017 r.

¹⁰ ILO, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO; stan na 25.02.2017 r.

¹¹ Konwencja MOP zwykle wchodzi w życie 12 miesięcy po ratyfikowaniu jej przez co najmniej 2 kraje członkowskie; por. *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–2012*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014, s. XII; w przypadku Konwencji nr 47 pierwszy kraj ratyfikował ją w 1938 r., ale kolejne ratyfikacje nastąpiły dopiero w 1956 r., ILO, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C047:NO; stan na 25.02.2017 r.

ratyfikowały 52 kraje¹². Ze względu na powszechne ówczasnie stosowanie dłuższego dnia pracy pod wpływem tego standardu przyjęto, że norma czasu pracy wynosi osiem godzin. Wymiar ten stopniowo przenikał do krajowego prawa pracy. W praktyce zapis stanowiący, że czas pracy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę¹³ został sprowadzony do powszechnego zastosowania w charakterze typowego wymiaru, 8-godzinnego dnia pracy, i tak też jest rozumiany pełny wymiar czasu pracy (pełny etat). Choć przepisy precyzują jedynie górną granicę czasu pracy, została ona potraktowana jako powszechnie obowiązująca.

Współcześnie pomiędzy długością dnia roboczego a liczbą dni pracy w tygodniu dopuszcza się znaczną elastyczność, dlatego często w porównaniach podawana jest liczba przepracowanych godzin w ciągu tygodnia. Jednakże ewentualne skrócenie normy długości dnia roboczego nieuchronnie miałoby na nią wpływ. Z przeszłości znane są koncepcje zmiany liczby dni roboczych w ramach 40-godzinnego tygodnia roboczego, np. 4 dni pracy po 10 godzin i 3 dni wolne, ale z powodu potencjalnego zagrożenia dla zdrowia tego typu rozkład uznano za niewłaściwy¹⁴. Powstaje zatem pytanie, czy jest możliwe, by jako pełny wymiar czasu pracy powszechnie uznać czas krótszy niż 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo?

3. Ekonomiczne przesłanki skrócenia dnia i tygodnia roboczego

Neoklasycy utrzymywali, że czasu pracy nie trzeba regulować, gdyż liczba godzin przeznaczana na pracę w ciągu doby i tygodnia powinna być wyrazem swobody decyzji racjonalnej jednostki¹⁵. Ruch na rzecz skrócenia czasu pracy był marginalizowany i traktowany w kategoriach wyboru pomiędzy ilością dostępnych dóbr a czasem wolnym. Rzadziej wiązano ten problem ze zmianami produktywności pracy i kategorią dobrobytu. Koncentracja na wroście gospodarczym i sprzyjający mu zderegulowany rynek pracy nie sprzyjały badaniom nad czasem pracy. Instytucjonaliści wykazali ograniczoną możliwość optymalizacji czasu pracy przez jednostkę i słabość siły negocjacyjnej organiza-

¹² ILO, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312146:NO; stan na 25.02.2017 r.

¹³ Ustawa z dnia 23 czerwca 1974 Kodeks pracy (z późn. zm.), Dz.U. z 2016 r., poz. 1666, art. 129.

¹⁴ *Introduction to working...*, s. 108.

¹⁵ R.M. La Jeunesse, *An Institutional Approach to Work Time*, w: D.P. Champlin, J.T. Knoedler (red.), *The Institutionalist Tradition in Labor Economics*, M.E. Sharpe, Armonk, New York, London, England 2004, s. 162.

cji pracowniczych w zakresie wymiaru czasu pracy¹⁶. Dziś nie ulega wątpliwości, że czas pracy wymaga regulacji. Ciągłe aktualne jest pytanie, jaka powinna być długość dnia i tygodnia roboczego?

Ekonomiczne uzasadnienie skracania długości czasu pracy (przesłanki natury społecznej wydają się oczywiste) można znaleźć w teorii kapitału ludzkiego T. Schultza, który dowodził, że wraz z modernizacją gospodarki rośnie względna część dochodu przypadająca na pracę (wynagrodzenia, zyski samozatrudnionych). Gdy postępuje komplementarność i substytucja pomiędzy czynnikami produkcji i stopami ich wzrostu, rośnie znaczenie kapitału ludzkiego w stosunku do innych form kapitału¹⁷. Modernizacja oraz rozwój gospodarczy generują wzrost popytu na jakościowe cechy czynnika ludzkiego: użyteczną wiedzę, kwalifikacje, zdolność alokacyjną i inne istotne elementy kapitału ludzkiego. Rosnąca wartość ekonomiczna czasu ludzkiego wynika z właściwości tego kapitału będących pochodną decyzji strony podażowej rynku pracy. W nowoczesnych gospodarkach to właśnie cena jednostki czasu pracy ludzi uzasadnia większość kosztów, a dynamika zachodzącego postępu determinuje wzrost ceny czasu ludzkiego w stosunku do ceny usług czynników materialnych. Sprzyjają temu następujące zjawiska¹⁸: 1) wzrost inwestycji w kapitał ludzki poprawiający jego jakość zakumulowaną w jednostkach; 2) relatywnie wysoki poziom cen dóbr wymagających dużych nakładów pracy i innych źródeł zadowolenia łączących się z wydajną pracą prowadzi do substytucji liczby dzieci przez ich jakość, co zmniejsza podaż czynnika pracy; 3) niski poziom cen dóbr zawierających mały udział nakładów pracy; 4) niski udział czasu przeznaczanego na konsumpcję, wyznaczający graniczny poziom satysfakcji, jaką można osiągnąć z dóbr dostępnych w wyniku dokonującego się wzrostu gospodarczego, będący rzeczywistym ograniczeniem dobrobytu.

Wywód T. Schultza mimo upływu lat wydaje się aktualny. Jeżeli dodamy do tego wzrost wydajności pracy¹⁹ będący skutkiem dokonującego się postępu technicznego, zwłaszcza w niektórych dziedzinach działalności gospodarczej dążenie do skrócenia czasu pracy wydaje się naturalne.

¹⁶ *Ibidem*, s. 165–166.

¹⁷ **T. Schultz**, *Ekonomia kapitału ludzkiego*, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 273–274; pierwsze wydanie książki pochodzi z 1979 r.

¹⁸ *Ibidem*, s. 311.

¹⁹ Dowody na rzecz kompensacji skutków redukcji długości dnia roboczego wzrostem wydajności pracy na przykładzie wybranych gałęzi brytyjskiej gospodarki, por.: **P. Scott, A. Spadavecchia**, *Did the 48-hour week damage Britain's industrial competitiveness?*, *The Economic History Review* 2011/64, s. 1266–1288.

Krótszy czas pracy przy zachowaniu poziomu wynagrodzenia kojarzy się ze wzrostem poziomu dobrobytu, a zwłaszcza możliwością wydłużenia czasu przeznaczanego na konsumpcję. Może być też instrumentem walki z bezrobociem²⁰. Dlatego też sięgają po to rozwiązanie rządy najbogatszych krajów świata, w których cenione są jednocześnie takie wartości jak równowaga pomiędzy życiem zawodowym i osobistym. Wzrost płac traktowany jest jako główny czynnik, wyjaśniający skracanie rzeczywistej długości tygodnia roboczego w XX w. Ludzie potrzebowali bowiem coraz mniej czasu, by zapracować na swe środki utrzymania. Przykładowo, w USA w latach 1900–1970 wzrost średnich wynagrodzeń o 43% był związany ze spadkiem średniej rocznej liczby przepracowanych godzin o 7%²¹. Niezależnie od tego w USA badania prowadzone wśród pracowników wykazały preferencje krótszego tygodnia roboczego²². Perspektywy skrócenia czasu pracy są także uwarunkowane charakterem postępu technicznego i trendami demograficznymi. W przyszłości przewiduje się takie zjawiska potencjalnie sprzyjające skracaniu czasu pracy, jak: feminizacja zasobu pracy, podniesienie wieku emerytalnego, nasilenie procesów migracyjnych czy rozwój offshoringu²³. Nie jest natomiast prognozowane wydłużenie czasu pracy. Przeciwnie, prognozy OECD, przyjmując hipotezę o postępującej konwergencji gospodarek, zapowiadają skrócenie przeciętnego rocznego czasu pracy do 1670 godzin na pracownika, w skali globalnej²⁴. Mimo zakładanej konwergencji można się spodziewać, że w części krajów rzeczywisty roczny czas pracy będzie znacznie krótszy od podawanej średniej. Istotna jest zatem identyfikacja ścieżek, za pomocą których może się dokonywać redukcja czasu pracy.

W kategorii czasu pracy uwidacznia się konflikt interesów pomiędzy pracodawcą, który z istoty jest zainteresowany długim i dostosowanym do potrzeb przedsiębiorstwa (np. elastycznym) czasem pracy, a pracownikiem, który chciałby pracować możliwie krótko w najlepiej dopasowanym do niego systemie

²⁰ Walka z bezrobociem była jedną z przesłanek wprowadzenia normy 35-godzinnego tygodnia pracy we Francji. Por. **F. Popiel-Schneider**, *Skutki gospodarcze wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy we Francji*, Optimum. Studia Ekonomiczne 2015/6, s. 110–130.

²¹ **T. Schultz**, *op. cit.*, s. 350.

²² **L. Golden, T. Gebresellase**, *Overemployment mismatches: preference for fewer work hours*, Monthly Labor Review, April 2007, s. 18–37.

²³ **H. Strzemińska**, *Czas pracy w nowej gospodarce. Uwarunkowania kształtowania się czasu pracy w perspektywie 2050 r.*, Polityka Społeczna 2015/4, s. 8–11.

²⁴ **A. Johansson, Y. Guillemette, F. Murtin, D. Turner, G. Nicoletti, Ch. De la Maisonnette, P. Bagnoli, G. Bousquet, F. Spinelli**, *Long-term growth scenarios*, Economic Department Working Papers 2012/77/1000, s. 78.

organizacji czasu pracy²⁵. Jeżeli pracobiorca jest zmuszony oferować większą liczbę godzin pracy od tej, która optymalizowałaby jego dobrobyt ze względu na niewystarczający poziom dochodu uzyskiwanego w normalnym czasie pracy, występuje zjawisko overemployment w ujęciu danej jednostki²⁶. Dlatego tak ważne są nie tylko obserwacje i pomiar liczby przepracowanych godzin, ale również dyskusja nad standardem długości dnia i tygodnia roboczego.

4. Norma długości dnia i tygodnia roboczego w różnych krajach świata

Norma długości dnia roboczego ma podstawowe znaczenie dla warunków pracy i poziomu dobrobytu, ale jej praktyczny wymiar jest szerszy, gdyż na jej podstawie wyznaczana jest liczba godzin ponadwymiarowych, zarówno maksymalna dopuszczalna (jeżeli została ustanowiona), jak i faktycznie przepracowana, za którą przysługuje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie. Dopuszczona prawem długość dnia i tygodnia roboczego w poszczególnych krajach i regionach świata stanowi jeden z istotnych warunków prowadzenia działalności gospodarczej. Przeprowadzony przegląd długości dnia i tygodnia roboczego w skali światowej (dane według Banku Światowego, na podstawie przepisów obowiązujących w 2017 r.)²⁷ pozwala na sformułowanie kilku wniosków.

8 godzinny dzień pracy zdecydowanie dominuje na świecie. Są jednak kraje wyłamujące się z tego schematu. Kraje, w których standard dnia roboczego jest krótszy niż 8 godzin, to: San Marino (7,8 godz.), Australia i Belgia (7,6 godziny), Turcja (7,5 godz.), Dania (7,4 godziny), Francja i Republika Kongo (7 godzin) oraz Włochy (6,6 godzin)²⁸. Kraje, w których standardowy dzień roboczy przekracza 8 godzin, to: Indie, Norwegia, Oman, Pakistan, RPA, Szwajcaria, Tanzania (9 godzin), Suazi (8,7 godz.), Rwanda i Zimbabwe (8,5 godziny). Wynika z tego, że najkrótszy na świecie standard długości dnia roboczego mają

²⁵ L. Majchol-Zajda, *Czas pracy – teoretyczne i praktyczne problemy pojmowania elastyczności*, Polityka Społeczna 2015/4, s. 2–7.

²⁶ L. Golden, M. Altman, *Why do People Overwork? Oversupply of Hours of Labor, Labor Market Forces and Adaptive Preferences*, w: R.J. Burke, C.L. Cooper (red.), *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*, Emerald, United Kingdom, North America, Japan, India, Malaysia, China 2008, s. 61–79.

²⁷ *Doing Business 2017*, <http://www.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Documents/Annual-Reports/English/DB17-Report.pdf>; stan na 23.04.2017 r.

²⁸ Niepełne godziny wynikają zwykle z rozliczenia ustawowego tygodniowego wymiaru czasu pracy na liczbę dni roboczych w tygodniu, gdy w jednym z dni (zwykle w piątek lub sobotę) pracuje się krócej.

Włochy. Warto zauważyć, że najdłuższy standardowy dzień pracy stosowany jest zarówno w jednych z najbogatszych krajów świata (Norwegia, Szwajcaria)²⁹, jak i w tych, które szybko się rozwijają, tzw. doganiających, jak np. Indie, a także w tych najbiedniejszych, jak Tanzania czy Zimbabwe. Przy tak ogólnych danych, wyrażających długość dnia roboczego trudno wnioskować o faktycznym obciążeniu pracowników, gdyż nie ma pewności, przez ile dni w tygodniu pracują, nie wiadomo też, czy standard wynikający z przepisów jest powszechnie stosowany. Stanowi on też zwykle pewną średnią szczegółowych krajowych rozwiązań, dlatego należy dane te traktować co najwyżej jako orientacyjne.

Dane dotyczące standardu długości dnia roboczego wymagają uzupełnienia o informacje dotyczące maksymalnej dopuszczalnej liczby dni roboczych w tygodniu. Ta wielkość bardziej różnicuje standardy pomiędzy krajami. Biorąc pod uwagę wszystkie kraje świata (204) uwzględnione w analizach Doing Business Banku Światowego, dominuje sześciodniowy tydzień roboczy. Jego krótszy wymiar o długości 5,5 dnia jest przyjęty w: Albanii, Argentynie, Austrii, Bangladeszu, na Cyprze, Dominikanie, w Izraelu, Łotwie, Liberii, Litwie, Luksemburgu, Namibii, Holandii, Polsce, Sierra Leone, Hiszpanii, Sri Lance, Suazi, Szwecji i Ukrainie. Maksymalnie pięciodniowy tydzień roboczy występuje w: Barbadosie, na Bahamach, w Demokratycznej Republice Konga, w Ekwadorze, Gambii, Ghanie, na Węgrzech, w Mongolii, Omanie, Rumunii, Wenezueli. Siedmiodniowy tydzień roboczy jest dopuszczony w Gruzji, Gujanie, Mikronezji i Nowej Zelandii.

W rzeczywistości problem standardowej długości dnia i tygodnia roboczego jest bardziej złożony, gdyż w niektórych krajach, w tym w większości krajów UE, na ustawową długość tygodnia roboczego nakładają się regulacje wynikające z układów zbiorowych pracy w różnych sektorach gospodarki. Maksymalna dopuszczona prawem długość dnia i tygodnia roboczego w krajach UE jest określona w Dyrektywie 2003/88/EC, w której ustalono m.in., że przeciętna długość tygodnia roboczego nie powinna przekraczać 48 godzin (w okresie

²⁹ Niezależnie od dopuszczanej prawem relatywnie długiej normy dnia roboczego, maksymalna długość tygodnia roboczego w Norwegii nie powinna przekraczać 48 godzin, a tzw. normalna jego długość wynosi 40 godzin, www.arbeidstilsynet.no/en/working-conditions/working-hours/; stan na 20.11.2017 r., natomiast w Szwajcarii dla wszystkich pracowników, za wyjątkiem pracowników biurowych, przedsiębiorstw przemysłowych, pracowników technicznych i zatrudnionych w handlu, prawo dopuszcza maksymalnie 50 godzin pracy w ciągu tygodnia, a dla pozostałych pracowników 45 godzin. Szwajcaria, www.eures.praca.gov.pl/zal/warunki_zycia/szwajcaria/Szwajcaria2.pdf; stan na 20.11.2017 r.; oznacza to, że przy danym standardzie dnia roboczego Szwajcarzy pracują dłużej.

rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy), a dniówka robocza na maksymalnie 8 godzin dla pracujących w godzinach nocnych³⁰. Można zatem uznać te regulacje za niezbyt wymagające. Stąd w części krajów wewnętrzne regulacje ustawowe nakładają na pracodawców większe ograniczenia, a dodatkowe restrykcje wynikają jeszcze z układów zbiorowych. W Niemczech, Irlandii i Holandii zrezygnowano z ustawowego regulowania standardowej długości tygodnia roboczego, pozostawiając tę kwestię w gestii krajowych układów zbiorowych pracy w przekroju branżowym³¹. W Danii, Holandii, Irlandii, na Malcie i w Wielkiej Brytanii przeciętna dopuszczalna długość tygodnia roboczego wynikająca z układów zbiorowych pracy jest krótsza od ustawowego, obowiązującego w tych krajach limitu 48-godzinnego tygodnia pracy, obejmującego także godziny nadliczbowe. W większości krajów UE (21) określona przepisami krajowymi maksymalna długość tygodnia roboczego jest równa lub bliska jego długości wynikającej z układów zbiorowych pracy i wynosi 40 godzin (co sugeruje, że czas pracy jest kształtowany w większym stopniu przez ustawy niż w drodze negocjacji zbiorowych), ale nie uwzględnia limitu godzin nadliczbowych. Oznacza to, że tego rodzaju maksimum może być w istocie normalną długością tygodnia roboczego i funkcjonuje w niektórych krajach, natomiast w większości krajów maksymalna długość tygodnia roboczego wynosi 48 godzin. Wyjątek stanowi Łotwa, w której wymagany jest 42-godzinny nieprzerwany wypoczynek, przypadający na każde siedem dni, oraz Austria, Szwecja i Węgry, gdzie maksymalna długość tygodnia roboczego jest ustanowiona odpowiednio na 50, 52 i 60 godzin tygodniowo³².

Jak wyżej wspomniano, w większości krajów UE (25 krajach) w wybranych gałęziach gospodarki wynegocjowano krótszy tydzień roboczy, przykładowo, w handlu detalicznym długość tygodnia roboczego wynosiła (2013 r.): we Francji – 35 godzin, w Szwecji – 36, w Danii – 37, w Finlandii i Norwegii – 37,5, w Niemczech – 37,6, w Belgii i na Cyprze – 38 godzin, a łącznie w 16 krajach UE był krótszy niż 40 godzin. W innych gałęziach Francja także jest liderem najkrótszego tygodnia roboczego³³.

³⁰ Eurofund, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/developments-in-collectively-agreed-working-time-2013>; stan na 20.04.2017 r.

³¹ *Working Conditions Law Report 2012...*, s. 6.

³² Eurofund, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/developments-in-collectively-agreed-working-time-2013>; stan na 20.04.2017 r.

³³ *Working Conditions Law Report 2012...*, s. 6.

5. Zmiany rzeczywistej długości tygodnia roboczego

W tabeli 1 przedstawiono obliczenia dotyczące średniej liczby godzin przepracowanych tygodniowo w ujęciu rocznym, dla populacji pracującej w pełnym wymiarze czasu pracy (łącznie z osobami samozatrudnionymi), dla dwóch podokresów: 2000–2007 i 2008–2015. Dodatkowo podano średnią długość najkrótszego tygodnia roboczego w analizowanym okresie. Dane te pozwolą ocenić, czy i w których krajach rzeczywisty tydzień roboczy uległ skróceniu pomiędzy tymi okresami.

TABELA 1: Średnia rzeczywista liczba godzin przepracowanych tygodniowo w wybranych krajach, w ujęciu rocznym, w latach 2000–2015

Kraj	Średnia z lat 2000–2007	Średnia z lat 2008–2015	Najkrótszy tydzień roboczy w analizowanym okresie (rok)
Australia	43,6	42,9	42,6 (2014–2015)
Austria	42,3	42,4	40,9 (2002, 2003)
Belgia	41,1	40,8	40,5 (2008, 2009)
Brazylia	45,6	44,0	43,5 (2014)
Czechy	42,6	42,0	41,5 (2014, 2015)
Dania	39,6	38,3	38,2 (2009, 2010)
Estonia	41,5	40,7	40,6 (2009, 2015)
Finlandia	40,6	40,2	40,0 (2013, 2014)
Francja	40,4	40,7	39,0 (2002)
Grecja	44,5	44,5	44,3 (2007, 2008, 2011)
Hiszpania	41,8	41,5	41,2 (2015)
Holandia	39,4	39,2	39,0 (2013)
Irlandia	41,5	40,5	40,4 (2009, 2010)
Islandia	46,7	44,5	44,1 (2010)
Izrael	45,8	45,0	44,7 (2014)
Kolumbia	53,4	51,8	50,9 (2014)
Korea	52,3	48,5	47,0 (2013)
Kostaryka	b.d.	50,2	49,4 (2013)
Litwa	40,1	40,0	39,9 (2009–2014)
Luksemburg	40,6	40,5	39,4 (2007)
Łotwa	43,4	40,7	40,5 (2010, 2012–2014)
Meksyk	48,4	49,0	47,7 (2003)
Niemcy	41,2	41,1	40,7 (2003, 2015)
Norwegia	39,0	38,7	38,6 (2010, 2011, 2013)
Nowa Zelandia	44,6	43,5	43,3 (2014, 2015)
Polska	43,8	42,6	42,2 (2015)

Kraj	Średnia z lat 2000–2007	Średnia z lat 2008–2015	Najkrótszy tydzień roboczy w analizowanym okresie (rok)
Portugalia	41,6	42,1	41,2 (2010)
RPA	b.d.	46,6	46,1 (2014)
Słowacja	41,7	41,5	40,9 (2003)
Słowenia	42,7	41,8	41,5 (2015)
Szwajcaria	42,5	41,9	41,5 (2015)
Szwecja	39,8	39,7	39,7 (2008–2015)
Turcja	b.d.	52,4	50,7 (2015)
W. Brytania	43,4	42,7	42,6 (2009–2012)
Węgry	41,3	40,7	40,5 (2012)
Włochy	41,9	41,2	40,8 (2012)
OECD	42,4	41,7	41,6 (2013–2015)

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=USLHRS_I; stan na 20.02.2017 r.

Widoczny jest rozdźwięk pomiędzy normą długości tygodnia roboczego a średnią tygodniową liczbą godzin faktycznie przepracowanych, co świadczy o stosowaniu godzin nadliczbowych. Dobrym przykładem są Włochy mające najkrótszy na świecie standard dnia roboczego i nieodbiegającą od innych krajów europejskich średnią liczbę faktycznie przepracowanych godzin tygodniowo. W większości krajów średni rzeczywisty tydzień roboczy uległ skróceniu w latach 2008–2015, w porównaniu z wcześniejszym okresem, choć nie są to duże zmiany. Dotyczy to także Polski, choć nadal należy ona do krajów, w których średnia liczba godzin przepracowanych tygodniowo jest najwyższa, a spośród krajów UE ujętych w tabeli więcej pracują tylko Grecy i Brytyjczycy. W największym stopniu redukcja liczby przepracowanych godzin nastąpiła w Islandii, Korei, Łotwie, ale tylko w nielicznych (Dania, Holandia, Norwegia, Szwecja) rzeczywista liczba przepracowanych godzin tygodniowo nie przekracza 40. Częściej zjawisko to występowało incydentalnie w wybranych latach analizowanego okresu (ostatnia kolumna tabeli 1). W statystykach nie jest też widoczny wpływ przejściowej redukcji długości dnia roboczego w części przedsiębiorstw w Niemczech (przy częściowej rekompensacie wynagrodzenia przez państwo) w związku z kryzysem gospodarczym, która była stosowana w latach 2009–2010, ale znana i praktykowana jest w Niemczech w okresach pogorszenia koniunktury już od lat 20. XX w.³⁴

³⁴ ILO, *Germany. A Job-Centred Approach*, Studies on Growth with Equity, Geneva 2011, s. 37–38.

Szwecja należy do krajów wyznaczających trendy w zakresie wprowadzania nowych rozwiązań regulacji czasu pracy. Jednym z eksperymentów było skrócenie długości dnia roboczego w niektórych przedsiębiorstwach w Göteborgu do 6 godzin, przy zachowaniu poziomu wynagrodzeń, w przedsiębiorstwach komunalnych, służbie zdrowia i kilku przedsiębiorstwach prywatnych przez dwa lata³⁵. Rozwiązanie podniosło wydajność pracy, zmniejszyło absencje chorobowe i podniosło jakość pracy, ale wymagało zatrudnienia dodatkowych pracowników (przykładowo, skrócenie czasu pracy 68 pielęgniarek wymagało zatrudnienia dodatkowych 17 osób), co spowodowało wzrost łącznych kosztów pracy. Przyczyniło się to do wstrzymania eksperymentu w 2017 r. i wycofania się rządu z pomysłu powszechnego wprowadzenia sześciogodzinnego dnia pracy. Powstaje pytanie, czy do tego eksperymentu branża została dobrana właściwie. Znany jest też przypadek zakładów Toyoty, w których 6-godzinny dzień pracy z powodzeniem stosuje się od kilkunastu lat. Skrócony wymiar czasu pracy chwalono także w przypadku mleczarni i firm branży internetowej³⁶.

Wśród krajów z najkrótszym tygodniem roboczym nie ma natomiast Francji. Powszechny w tym kraju od 2000 r. 35-godzinny tydzień pracy w istocie nie jest widoczny w statystykach czasu pracy, co świadczy o powszechności godzin nadliczbowych, których stosowanie ułatwiono. Radykalna redukcja normy tygodnia roboczego wzbudziła natomiast liczne kontrowersje, pogorszyła bowiem kondycję przedsiębiorstw i doprowadziła do spadku zatrudnienia³⁷. Reforma z 2016 r., która weszła w życie od 1 stycznia 2017 r., nie zniósła 35-godzinnego standardu tygodnia pracy, ale wydłużyła maksymalną dopuszczalną długość dnia roboczego do 12 godzin, a tygodnia do 46, dając w zakresie ustalania wymiaru czasu pracy prymat układowym pracy nad branżowymi³⁸, co nastąpiło wbrew stanowisku związków zawodowych.

6. Zakończenie

Długość dnia roboczego kształtowana jest współcześnie pod wpływem ramowych regulacji MOP, krajowych przepisów oraz regulacji układowych. W istocie w wielu grupach zawodowych często o znacznym zasięgu, jak np. we Francji,

³⁵ G. Balawender, *Szwecji nie stać na 6-godzinny dzień pracy*, Rzeczpospolita, 4.01.2017.

³⁶ U. Lesman, *Szwedzi testują krótszy tydzień pracy*, Rzeczpospolita, 28.05.2016.

³⁷ F. Popiel-Schneider, *op. cit.*

³⁸ Eurofund, *France: New rules on working time enter into force*. EurWork, European Observatory of Working Life, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/france-new-rules-on-working-time-enter-into-force>; stan na 19.11.2017 r.

norma długości dnia roboczego jest krótsza niż standard 8 godzin ciągle obowiązujący w regulacjach MOP. Można z tego wyciągnąć wniosek, że stopniowo przynajmniej w części gospodarek, a zwłaszcza sektorów (szczególnie w sektorze publicznym, ale też np. handlu detalicznym), standard dnia roboczego ulega skróceniu, ale nie znajduje to odzwierciedlenia w zmianie standardu światowego. Zjawisko to można uznać za w pełni uzasadnione.

Wprowadzanie 8-godzinnego dnia roboczego na początku XX w. miało w znacznym stopniu podłoże polityczne, społeczne, w mniejszym zaś – ekonomiczne. Regulacje, które w praktyce gospodarczej zyskały ujednolicony charakter, sprowadzają się do powstania standardu 8-godzinnego dnia pracy. Znajdował on wówczas uzasadnienie w znacznie mniejszym stopniu zróżnicowania rodzaju wykonywanej pracy. Współcześnie wydaje się, że charakter wykonywanych zajęć jest na tyle różnorodny, że sam standard mógłby być traktowany bardziej elastycznie, dając możliwość krótszego normalnego wymiaru czasu pracy przy danym poziomie wynagrodzenia, zwłaszcza w zajęciach o charakterze zadaniowym, niezwiązanym z koniecznością obecności na stanowisku pracy, pełnieniem dyżuru itp. Taki kierunek zmian wydaje się realny.

Bibliografia

Opracowania

- Balawender Grzegorz**, *Szwecji nie stać na 6-godzinny dzień pracy*, Rzeczpospolita, 4.01.2017.
- Clerc Jeanne-Marie** (red.), *Introduction to Working Conditions and Environment*, ILO, Geneva 1985.
- Golden Lonnie, Altman Morris**, *Why do People Overwork? Oversupply of Hours of Labor, Labor Market Forces and Adaptive Preferences*, w: Ronald J. Burke, Cary L. Cooper (red.), *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*, Emerald, United Kingdom, North America, Japan, India, Malaysia, China 2008, s. 61–79.
- Golden Lonnie, Gebresellasie Tesfayi**, *Overemployment mismatches: preference for fewer work hours*, Monthly Labor Review, April 2007, s. 18–37.
- Golinowska Stanisława** (red.), *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, CASE, UNDP, 2004.
- ILO, *Germany. A Job-Centred Approach*, Studies on Growth with Equity, Geneva 2011.
- Johansson Asa, Guillemette Yvan, Murtin Fabrice, Turner David, Nicoletti Giuseppe, De la Maisonneuve Christine, Bagnol Phillipi, Bousquet Guillaume, Spinelli Francesca**, *Long-term growth scenarios*, Economic Department Working Papers 2012/77/1000.
- Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–2012*, MPiPS, Warszawa 2014.
- La Jeunesse Robert**, *An Institutional Approach to Work Time*, w: Dell P. Champlin, Janet T. Knoedler (red.), *The Institutionalist Tradition in Labor Economics*, M.E. Sharpe Armonk, New York, London, England 2004, s. 159–178.

- Landau Władysław**, *Ośmiogodzinny dzień pracy*, Instytut Gospodarstwa Społecznego, Warszawa 1927.
- Lesman Urszula**, *Szwedzi testują krótszy tydzień pracy*, Rzeczpospolita, 28.05.2016.
- Majchol-Zajda Lucyna**, *Czas pracy – teoretyczne i praktyczne problemy pojmowania elastyczności*, Polityka Społeczna 2015/4, s. 2–7.
- Popiel-Schneider Fryderyk**, *Skutki gospodarcze wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy we Francji*, Optimum. Studia Ekonomiczne 2015/6, s. 110–130.
- Rudischhauser Sabine**, *From the 8-Hour Day to the 40-Hour Week: Legitimization Discourses of Labour Legislation between the Wars in France and Belgium*, Politics and Governance 2017/5, s. 6–14.
- Schultz Theodore**, *Ekonomia kapitału ludzkiego*, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa 2014.
- Scott Peter, Spadavecchia Anna**, *Did the 48-hour week damage Britain's industrial competitiveness?*, The Economic History Review 2011/64, s. 1266–1288.
- Strzezińska Helena**, *Czas pracy w nowej gospodarce. Uwarunkowania kształtowania się czasu pracy w perspektywie 2050 r.*, Polityka Społeczna 2015/4, s. 8–11.
- Strzezińska Helena**, *Tradycyjny czy elastyczny czas pracy?*, w: Helena Strzezińska, Monika Latos-Miłkowska, Magdalena B. Rycak (red.), *Czas pracy w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej. Aspekty ekonomiczne, prawne i społeczne*, IPiSS, Warszawa 2008, s. 71–95.
- Ustawa z dnia 23 czerwca 1974 Kodeks pracy (z późn. zm.)*, Dz.U. z 2016 r., poz. 1666.
- Working Conditions Law Report 2012*, ILO, Geneva 2013.

Strony internetowe

- Arbeidstilsynet, www.arbeidstilsynet.no/en/working-conditions/working-hours/; stan na 20.11.2017 r.
- Konstytucja MOP. Wstęp, http://www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/konstytucja_mop.html; stan na 15.05.2017 r.
- Międzynarodowa Organizacja Pracy, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k001.html>; stan na 25.02.2017 r.
- ILO http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO; stan na 25.02.2017 r.
- Doing Business 2017, <http://www.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Documents/Annual-Reports/English/DB17-Report.pdf>; stan na 15.05.2017 r.
- Eurofund, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/developments-in-collectively-agreed-working-time-2013>; stan na 20.04.2017 r.
- Eurofund, *France: New rules on working time enter into force*, EurWork, European Observatory of Working Life, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/france-new-rules-on-working-time-enter-into-force>; stan na 19.11.2017 r.
- OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=USLHRS_I; stan na 20.02.2017 r.
- Szwajcaria, www.eures.praca.gov.pl/zal/warunki_zycia/szwajcaria/Szwajcaria2.pdf; stan na 20.11.2017 r.

Izabela OSTOJ

**DAILY AND WEEKLY HOURS OF WORK AS A SUBJECT OF REGULATIONS
– MAIN DIRECTIONS OF CHANGES**

(Summary)

This paper aims to identify the conditions which may contribute towards changes of daily and weekly normal working hours. It describes the background of the introduction of an eight-hour working day at the beginning of 20th century. Based on data provided by the World Bank and OECD, it presents the normal working hours and the real number of hours spent weekly at work in different countries around the world. It proves that even though in the last decades the real number of working hours does not decrease, it may be lowered in specific industries.

Keywords: work time; labour market regulations