

Lee S., McCann D., Messenger J.C. [2007]

**Working Time Around the World. Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective (Czas pracy na świecie. Trendy w zakresie czasu pracy, prawa i polityki w globalnej perspektywie porównawczej)**

Routledge-ILO, London and New York, 220 s.

Recenzowana książka stanowi raport z siedmiu lat badań nad formalną i rzeczywistą stroną kształtowania czasu pracy. Pytanie o czas pracy, pomimo zapowiadanej przez J. M. Keynesa idei trzygodzinnego dnia pracy dla pokolenia jego wnuków, ciągle jest tak samo aktualne jak wtedy, gdy zapoczątkowano 40-godzinny tydzień pracy – wbrew trwającemu od około wieku optymizmowi związanemu z redukcją czasu pracy, w rzeczywistości postępuje ona bardzo powoli i proces kształtowania czasu pracy charakteryzuje duże zróżnicowanie przestrzenne. Autorzy, związani zawodowo z *International Labour Office* w Genewie, w znacznym stopniu wypełnili lukę wiedzy dotyczącą różnic w czasie pracy między krajami rozwijającymi się a uprzemysłowionymi, opierając się na informacjach zbieranych przez kilka lat z tekstów prawnych, badań statystycznych i studiów krajowych.

Książka składa się z wprowadzenia, pięciu rozdziałów i podsumowania, przy czym w każdym z rozdziałów poza wprowadzeniem, tekstem zasadniczym i wnioskami znajduje się tzw. box, czyli pewna wydzielona graficznie część materiału, zawierająca informacje powiązane z problematyką danego rozdziału, ale jednak nie będące w głównym nurcie, nieco poboczne, dodatkowe, stanowiące niewątpliwie uzupełnienie i uatrakcyjnienie książki. Są to m.in. informacje o utworzonej w 2004 r. i dostępnej na stronach internetowych Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) bazy danych dotyczących ustawodawstwa czasu pracy na świecie (*Database of Working Time Laws*), przedstawienie specyfiki organizacji pracy na plantacjach i w sektorze rolniczym w Kenii (wykonywanej głównie przez kobiety, stanowiącej przykład połączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi), czy też fenomen rynku pracy w Meksyku, gdzie średnia wieku pracujących rośnie, a wielu zatrudnionych powyżej 60. roku życia nie tylko kontynuuje pracę, ale pracuje tygodniowo dłużej (konsekwencja systemu opieki społecznej w tym kraju).

W rozdziale pierwszym zawarto informacje charakteryzujące prawny postęp w kierunku redukcji czasu pracy. Interesujące jest w nim przedstawienie ideologii międzynarodowych standardów: dla normy 48 godzin tygodniowo było to bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników, dla normy 40-godzinnej bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia, a dla ostatniej normy, jeśli można ją tak nazwać, bo jest określana jako rozsądne limity godzin pracy, jest traktowanie czasu pracy jako istotnego aspektu praw człowieka (Powszechna Deklaracja Praw Człowieka – prawo do rozsądnego ograniczenia godzin pracy, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych – czas pracy jako element sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy). Z kolei w przypadku norm krajowych autorzy zgromadzili ogromny materiał badawczy zestawiony w tabeli, zawierający tygodniowe normy czasu pracy, obowiązujące w krajach całego świata w 1967, 1984, 1995 i 2005 roku, a także w nieco innym ujęciu dane dotyczące rocznych urlopów, nadgodzin i okresów tygodniowego wypoczynku. Analiza ewolucji ustawowych norm czasu pracy w drugiej połowie XX wieku wskazuje na stopniowe dążenie do 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy, jej umocnienie się, utrwalenie na początku XXI wieku i sugestię, że teraz można spodziewać się odwrócenia trendu i powrotu do dłuższych godzin. Dane ilościowe świadczą też o znacznych różnicach w rozwoju norm – w Ameryce Południowej dominuje 48 godzin tygodniowo, natomiast w krajach azjatyckich obserwuje się zmienny rozwój w kierunku krótszych norm czasu pracy, co ostatecznie uśrednia ogólne dążenie do 40 godzin tygodniowo. Autorzy sugerują jednak, że ujednoczenie norm na skalę międzynarodową niekoniecznie musi być właściwe, ponieważ należy uwzględnić wymogi danej gospodarki, etapu jej rozwoju, co w szczególności dotyczy krajów rozwijających się i krajów o gospodarce w okresie transformacji.

Kolejny rozdział poświęcony został globalnym trendom w aktualnych godzinach pracy, które przeanalizowano w trzech aspektach: godziny normalne (autorzy przyjęli jako standard normę 48-godzinną), długi i krótki czas pracy. Z perspektywy wieku obserwowany jest zmienny, zależny od stopnia interwencji społecznej, rozwoju ekonomicznego, sytuacji politycznej, ale jednak spadek rocznego czasu pracy – głównie z powodu wydłużania urlopów wypoczynkowych – i ta obserwacja nie jest niczym nowym. Natomiast interesującą koncepcję przedstawili autorzy w części dotyczącej tygodniowego czasu pracy. Poza analizą średniego czasu pracy w przemyśle w latach 1995-2004, który w tym okresie był dość stabilny, ale też wskazujący na sporą różnicę między krajami uprzemysłowionymi i rozwijającymi się, obliczyli oni wskaźnik efektywnej regulacji czasu pracy (*effective working-hour regulation index*, ERI), łączący prawny i rzeczywisty wymiar czasu pracy. Autorzy, porównując obowiązujące w poszczególnych krajach normy czasu pracy i rzeczywście przepracowany czas, określili stopień przestrzegania tych norm oraz stopień ich restrykcyjności (im niższa norma, tym wyższa jej restrykcyjność, w skali 0-10, np. Francja z normą 35-godzinną otrzymała 10, a Boliwia z normą 48-godzinną 0) i z tego wyprowa-

dzili wspomniany ERI. W analizowanych krajach kształtował się on w przedziale od 2,5 (np. Peru) do 8,0 (np. Luksemburg), przy czym nie jest tak, jak by się można spodziewać, że im mniej restrykcyjna norma, tym większe jej przestrzeganie. Sami autorzy dość ostrożnie traktują ten wskaźnik, podając jedynie, że najsilniejsza regulacja jest w Europie, gdzie są najniższe normy, a najsłabsza w Afryce, Azji i Ameryce Południowej, mimo dość łagodnych norm. To wskazuje na istotne znaczenie stopnia rozwoju społeczno-gospodarczego, świadomości społecznej, w dysponowaniu czasem pracy. W odniesieniu do krajów rozwijających się zwrócono też uwagę na zjawisko tzw. rozdzielenia tendencji w zakresie czasu pracy, które oznacza, że pojawiają się duże grupy pracujących zarówno bardzo długo, jak i bardzo krótko, co średnio daje dobry, ale mylący wynik przestrzegania norm. W tej części książki należy też zwrócić uwagę na próby wskazania zależności między poziomem dochodu narodowego brutto a tygodniowym czasem pracy oraz stopniem przestrzegania norm czasu pracy. Podsumowując tę część, autorzy stwierdzają, że mimo zmniejszania się udziału osób pracujących powyżej 48 godzin tygodniowo, długie godziny pracy są zjawiskiem powszechnym w wielu krajach, a krótki czas pracy ciągle jest charakterystyczny dla samozatrudnionych, kobiet i niepełnozatrudnionych.

Trzecia część opracowania dotyczy dwóch istotnych czynników demograficznych: płci i wieku zatrudnionych. Płeć jest istotnym czynnikiem różnicującym czas pracy zatrudnionych. Kobiety pracują krócej i zdecydowanie więcej jest wśród nich zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, co powoduje powstanie, jak to określili autorzy, „przepaści płciowej” w czasie pracy kobiet i mężczyzn, obserwowanej we wszystkich krajach. W odniesieniu do pracy kobiet autorzy nawiązali również do generalnego problemu godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym i elastyczności czasu pracy jako sposobu na łączenie tych dwóch obszarów aktywności. Autorzy odwołują się tu do badań przeprowadzonych przez MOP w 2002 r. w siedmiu krajach (Australia, Brazylia, Węgry, Malezja, Mauritius, Filipiny i Rosja), w których przeanalizowano trzy rodzaje elastyczności czasu pracy: elastyczność dziennych harmonogramów czasu pracy, elastyczność w odniesieniu do wykorzystania płatnych corocznych urlopów i elastyczność w wykorzystaniu innych płatnych urlopów (np. chorobowych) na potrzeby rodziny, a następnie próbowano ocenić ich znaczenie w kształtowaniu równowagi praca-rodzina. Autorzy słusznie zwracają uwagę na to, że wynikająca bezpośrednio z badań mniejsza elastyczność czasu pracy w krajach rozwijających się wcale nie musi mieć miejsca, ponieważ często kształtuje się ona w sposób nieformalny, w wyniku negocjacji pracownika z kierownikiem, czego w oficjalnych badaniach nie widać. Natomiast wyniki badań wskazują na to, że mężczyzn charakteryzuje tendencja do łączenia dłuższych godzin pracy z elastycznością dziennego czasu pracy, a kobiet dłuższych godzin pracy z elastycznością w wykorzystaniu płatnych urlopów. Natomiast odnośnie do wieku pracowników i jego znaczenia w kształtowaniu czasu pracy nie zaobserwowano w badaniach dużych różnic w czasie pracy między

poszczególnymi grupami wiekowymi, jedynie w przypadku najstarszych pracowników – około 65. roku życia i starszych – zauważalna jest znaczna redukcja czasu pracy, np. w formie pracy niepełnowymiarowej. Podsumowując, autorzy podkreślają szczególne znaczenie wpływu czynników demograficznych na czas pracy w pewnych sektorach gospodarki: usługach i gospodarce nieformalnej, w której podejmowana jest większość aktywności gospodarczej w krajach rozwijających się.

Dwóm wyżej wymienionym sektorom poświęcona jest kolejna część książki. W przypadku sektora usług czas pracy różni się znacznie między poszczególnymi subsektorami. Średnie godziny pracy są wyjątkowo długie w handlu, hotelach, restauracjach, transporcie, magazynowaniu i komunikacji, ale zdecydowanie najdłuższy czas pracy jest obecnie w sektorze ochrony ludzi i mienia (obserwowany na całym świecie, ale w niektórych krajach, szczególnie np. w Jamajce, gdzie pracownicy ochrony pracują do 72 godzin tygodniowo). Z kolei sektor publiczny – administracja, obrona, zabezpieczenie socjalne – razem z nie tylko publiczną edukacją charakteryzuje relatywnie krótki czas pracy. W sumie, zdaniem autorów, harmonogramy pracy obowiązujące w sektorze usług wskazują na zmiany zachodzące w pracy w przekroju regionów, krajów i branż, są więc swoistym indykatorem tych zmian. Drugim istotnym zjawiskiem z punktu widzenia kształtowania czasu pracy jest rozwój gospodarki nieformalnej (autorzy odwołują się do definicji MOP), w której przeanalizowane zostało samozatrudnienie, jako charakterystyczny element tej gospodarki. W rezultacie przeprowadzonych analiz stwierdzono m.in., że w krajach o gospodarce transformującej się, w przeciwieństwie do krajów uprzemysłowionych i rozwijających się, relatywnie duża część pracujących na własny rachunek, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, pracuje dość krótko. Jako przyczyny tego fenomenu autorzy podają, po pierwsze, dominujący wiek samozatrudnionych: do 20. i powyżej 60. roku życia oraz to, że praca na własny rachunek jest przeważnie dodatkowym, drugim źródłem dochodów. Takiej sytuacji nie ma ani w krajach uprzemysłowionych, ani w krajach rozwijających się, ponieważ albo potrzeba dorabiania jest mniejsza, albo w gospodarce nieformalnej jest zasadniczą pracą i nie ma innej, dodatkowej, co skutkuje długim czasem pracy osób pracujących na własny rachunek, szczególnie mężczyzn. Gospodarka nieformalna daje zatem większą swobodę decyzyjną co do czasu pracy i w efekcie większą łatwość dostosowania czasu pracy do potrzeb pracownika, ale też jest związana z większą niestabilnością pracy.

Przedostatnia część książki dotyczy stosowanych w krajach rozwijających się rozwiązań w zakresie czasu pracy, wśród których autorzy analizują zjawiska redukcji czasu pracy, elastyczności czasu pracy oraz łączenia pracy z życiem rodzinnym i równości płci. Interesujący jest wniosek dotyczący elastyczności czasu pracy, a mianowicie formalna strona elastyczności, wynikająca z polityki w zakresie czasu pracy, nie ma dużego wpływu na rzeczywiste praktyki stosowania nie do końca pożądaných metod, takich jak wy-

korzystywanie nadgodzin czy zatrudnienie nieformalne. Ponadto zorientowane na pracownika formy elastyczności wcale nie są bardziej niż tradycyjne faworyzowane przez pracowników, chociażby praca niepełnowymiarowa, oficjalnie promowana jako sposób na zachowanie równowagi między pracą a rodziną, w krajach rozwijających się skutkuje niskim poziomem zarobków, a to nie zachęca do jej podejmowania. A zatem formalna, polityczna strona, zalecająca rozwiązania pochodzące z krajów o innym poziomie rozwoju gospodarczego, często nie współgra z interesami przedsiębiorstw i materialnymi potrzebami pracowników odmiennych rozwojowo regionów.

Opracowanie kończy podsumowanie połączone ze wskazaniami dla polityki krajów rozwijających się i gospodarek w okresie transformacji. Przy konstruowaniu zalecanych rozwiązań w zakresie czasu pracy posłużono się pięcioma kryteriami, które powinny one spełniać, a mianowicie: chronić zdrowie i bezpieczeństwo, być przyjaznym rodzinie, promować równość płci, podnosić produktywność, ułatwiać pracownikom wybór i wpływ na czas pracy. Kryteria te sprzyjają przede wszystkim zapewnieniu tzw. przyzwoitych warunków pracy, a więc mają charakter prospołeczny, chociaż zawarte w nich dążenie do poprawy produktywności jest wyjściem naprzeciw potrzebom przedsiębiorstw. Pytanie tylko, czy nie za małym, skoro wnioski kończące poprzedni rozdział wskazują na to, że rozwiązania nie dające bezpośrednich korzyści materialnych obu stronom stosunku pracy nie są w praktyce rozpowszechniane, stąd nasuwa się spostrzeżenie o potrzebie łączenia interesów, a nie tylko ochronie pracownika.

Atutem tego opracowania jest jego zakres przestrzenny i analizy porównawcze, wielokrotnie oparte na interesujących metodach i narzędziach badawczych. Książka, zgodnie z zawartymi w niej zaleceniami, jest skierowana głównie do specjalistów z zakresu rynku pracy i prawa pracy, liderów organizacji pracowniczych, naukowców zajmujących się stosunkami przemysłowymi, ekonomiką i prawem pracy. Natomiast nie jest to pozycja dla praktyków gospodarczych, poszukujących konkretnych rozwiązań, chociaż pokazanie pewnych tendencji rozwojowych może wskazywać pożądane, przyszłościowe rozwiązania organizacyjne. Jako generalna refleksja z lektury nasuwa się spostrzeżenie, że czas pracy pozostaje ciągle zjawiskiem bardzo interesującym, wieloaspektowym i wbrew pozorom nie dającym się badać tylko ilościowo. Jest z nim związanych wiele aspektów jakościowych – psychospołecznych, kulturowych, które skutkują „twardymi” danymi, ale jako przyczyny są czasem trudno uchwytnie ilościowo. Analizując te zjawiska w krajach o różnym poziomie rozwoju gospodarczego, można stwierdzić, że czas pracy jest bardzo istotnym wskaźnikiem jakości życia, zarówno zawodowego, jak i pozazawodowego.

*Beata Skowron-Mielnik*