

TOMASZ BUDNIKOWSKI
Poznań

RYNKI PRACY PAŃSTW WYSOKO ROZWIŃNIĘTYCH NA POCZĄTKU XXI WIEKU

Kryzys finansowy ostatnich lat i wywołane przezeń załamanie produkcji w wielu krajach sprawiły, że na dalszy plan, szczególnie w doniesieniach prasowych, zdają się schodzić problemy związane z zatrudnieniem. Musi to dziwić i to z bardzo wielu powodów, z których dwa wydają się wysuwać na czoło. Załamanie na rynkach finansowych dotknęło bezpośrednio przede wszystkim przedstawicieli klasy średniej i posiadaczy znacznych kapitałów. To oni dysponują nadwyżką środków, umożliwiającą inwestowanie na rynkach finansowych i osiągnięcie profitów lub – jak to było ostatnio – niemałych strat. Załamanie na rynkach finansowych nie pociągnęło za sobą istotnych bolesnych następstw dla osób utrzymujących się z pracy najemnej. Z drugiej zaś strony od kilkunastu już lat mamy do czynienia z pogarszającą się sytuacją na światowych rynkach pracy. Spektakularnym tego przejawem jest wysokie bezrobocie, dotykające nie tylko większości krajów *OECD*, ale także obszarów opóźnionych gospodarczo. Analiza danych statystycznych pokazuje, że w pierwszych latach XXI w. w większości państw Unii Europejskiej mieliśmy do czynienia z pogorszeniem się sytuacji w tym zakresie (por. tabela 1). Znaczący spadek stopy bezrobocia wystąpił jedynie w trzech krajach: Bułgarii, Słowacji i w Polsce. Na szczególną uwagę zasługuje jednak wyraźny wzrost tego wskaźnika w Stanach Zjednoczonych, kraju szczycącym się latami niskim odsetkiem ludzi pozostających bez pracy. Ze znaczącym pogorszeniem sytuacji na rynku pracy mieliśmy do czynienia także w Turcji, kraju zadziwiającego obserwatorów gospodarczych wysokim tempem wzrostu. Stopa bezrobocia wzrosła tam z 5,2% w 2000 r. do 11,8% dziesięć lat później¹.

Utrzymujące się od lat wysokie bezrobocie sprawia, że w literaturze przedmiotu spotkać można opracowania wskazujące na strukturalny wymiar zjawiska, jakim jest trwające latami niepełne wykorzystanie dostępnego potencjału siły roboczej. Oznacza to, że ludzkość byłaby w stanie wyprodukować znacznie więcej towarów

¹ *Verantwortung für Europa wahrnehmen. Jahresgutachten 2011-2012*, Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Berlin 2011, s. 367.

Tabela 1

Stopa bezrobocia w wybranych krajach w latach 2000 i 2010 (w %)

Kraj	Lata		Kraj	Lata	
	2000	2010		2000	2010
Austria	3,6	4,4	Bułgaria	16,4	10,2
Belgia	6,9	8,3	Cypr	4,9	6,3
Dania	4,3	7,4	Estonia	13,6	16,9
Finlandia	9,8	8,4	Litwa	16,4	17,8
Francja	9,0	9,8	Łotwa	13,7	18,7
Grecja	11,2	12,6	Malta	6,7	6,9
Hiszpania	11,1	20,1	Polska	16,1	9,6
Holandia	3,1	4,5	Republika Czeska	8,7	7,3
Irlandia	4,2	13,7	Rumunia	7,3	7,3
Luksemburg	2,2	4,5	Słowacja	18,8	14,4
Niemcy	7,5	7,1	Słowenia	6,7	7,3
Portugalia	4,0	12,0	Węgry	6,4	11,2
Szwecja	5,6	8,4	Unia Europejska	8,7	9,7
Wielka Brytania	5,4	7,8	Japonia	4,7	5,1
Włochy	10,1	8,4	USA	4,0	9,6

Źródło: *Verantwortung für Europa wahrnehmen. Jahresgutachten 2011-2012*, Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Berlin 2011, s. 367.

i usług niż czyni to rzeczywiście. Jeśli się tak nie dzieje, to – jak sugerują przeciwnicy współczesnego kapitalizmu – wynika z jego immanentnych niedomagań. Można też przypuszczać, że niepełne wykorzystanie siły roboczej jest – w pewnym stopniu – następstwem stosunkowo dobrze funkcjonujących systemów zabezpieczenia społecznego w krajach *OECD*.

ROSĄCE KOSZTY ZATRUDNIENIA

Wśród wielu problemów określających sytuację na rynkach pracy państw wysoko rozwiniętych na początku nowego stulecia na czoło wysuwają się dwa:

- rosnące koszty zatrudnienia,
- odejście od tradycyjnych form zatrudnienia,
- skracanie czasu pracy.

Tabela 2

*Zmiana kosztów pracy w wybranych państwach OECD w latach 1980-2010
(przyrosty kosztów jednej roboczogodziny w przemyśle przetwórczym w procentach)*

Kraj	1980-2000	2001-2010
Japonia	359	15
Finlandia	177	42
Wielka Brytania	167	20
Austria	158	48
Grecja	142	87
Irlandia	140	86
USA	136	6
Norwegia	128	96
Dania	127	49
Szwajcaria	127	64
RFN (część zachodnia)	123	39
Francja	109	83
Włochy	106	62
Luksemburg	86	43
Holandia	84	46
Belgia	83	70
Szwecja	83	78
Średnio	137	55

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: Ch. Schröder, *Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich*, „iw-trends”, nr 2/2001, s. 62; tenże, *Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich*, „iw-trends”, nr 2/2002, s. 9 oraz tenże *Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich*, „iw-trends”, nr 4/2011, s. 8.

Jednym z najważniejszych czynników decydujących o wielkości i strukturze zatrudnienia jest płaca. Spełnia ona dwie podstawowe funkcje. Z jednej strony jest ona podstawowym źródłem utrzymania dla znacznej części społeczeństwa, z drugiej zaś jest jednym z kluczowych elementów kosztów wytwarzania. Jej wysokość współdecyduje o wielkości zatrudnienia, a tym samym, w sposób pośredni, o rozmiarach bezrobocia.

Wysokość kosztów osobowych jako jeden istotnych czynników determinujących kierunki podejmowanych decyzji ekonomicznych nie może być rozpatrywana statycznie. Niezbędne jest przeanalizowanie najważniejszych tendencji zmian w tym zakresie tudzież kształtowania się najważniejszych elementów

Tabela 3

Koszty osobowe w przemyśle wybranych krajów w latach 1980, 2001 i 2010 (w euro)

Kraj	Koszt jednej roboczogodziny	Płaca	Koszty towarzyszące	Stosunek kosztów towarzyszących do płacy		
				1980	2001	2010
		2010				
Norwegia	49,54	31,98	17,56	48	48	55
Szwajcaria	40,87	26,12	14,75	47	53	55
Belgia	39,31	19,79	19,53	80	96	99
Szwecja	37,23	20,69	16,53	64	69	80
Dania	36,58	27,02	9,56	22	25	35
RFN część zachodnia	36,28	20,67	15,61	75	81	76
Francja	34,55	19,75	14,72	80	91	97
Holandia	32,01	18,17	13,84	76	80	76
Włochy	25,82	14,50	11,32	85	96	78
Japonia	25,49	14,33	11,16	64	69	78
USA	24,41	16,58	7,83	37	39	47
W. Brytania	23,10	16,60	6,51	39	43	39

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: Ch. Schröder, *Industrielle Arbeitskosten*, „iw-trends”, nr 2/2002, s. 50; tenże, *Industrielle Arbeitskosten*, „iw-trends”, nr 3/2008; tenże, *Industrielle Arbeitskosten*, „iw-trends”, nr 4/2011, s. 8.

decydujących o łącznych kosztach zatrudnienia. Analiza zmian kosztów pracy ponoszonych w przedsiębiorstwach przemysłowych 17 państw *OECD* w okresie 1980-2010 (por. tabela 2) pozwala na sformułowanie pewnych wniosków o charakterze ogólnym. O ile lata 1980-2000 zaznaczyły się niespotykanym dotąd wzrostem kosztów pracy, to w następnym dziesięcioleciu mamy do czynienia z nieznacznym zwolnieniem tego tempa. W pierwszym podokresie wartość średniego kosztu jednej roboczogodziny obliczona dla tych krajów zwiększyła się o 137%, przy czym wzrost wahał się między 359%, w przypadku Japonii, a 83% w Belgii i Szwecji. W latach 2001-2010 wzrost wyniósł 55%, a największe przyrosty zanotowano w bogatej Norwegii, szybko rozwijającej się w pierwszej połowie tej dekady Irlandii i – jak się miało niebawem okazać – żyjącej nieco ponad stan Grecji. W efekcie tych szybkich wzrostów w 2011 r. w przodującej pod względem ceny siły roboczej Norwegii koszt jednej roboczogodziny w przemyśle zbliżał się tam do 50 euro².

² W 2011: 49,54 euro, Ch. Schröder, *Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich*, „iw-trends”, nr 4/2011, s. 8.

W Szwajcarii wyniósł on 41, Belgii 39, RFN 35, USA 24, Wielkiej Brytanii 23, a w Grecji 17 euro³.

O poziomie kosztów roboczogodziny decyduje oczywiście przede wszystkim wysokość pensji brutto przypadającej na pracownika najemnego. Obejmuje ona płacę netto oraz koszty towarzyszące. Kształtowanie się tych ostatnich wynika bądź z uregulowań ustawowych bądź uzgodnień taryfowych. Najważniejszymi pozycjami kosztów towarzyszących są: wynagrodzenia za ustawowo przysługujący urlop, różnego rodzaju dodatkowe wypłaty (np. 13 pensja, premia gwiazdkowa), składki z tytułu ubezpieczeń na wypadek bezrobocia, choroby i świadczeń emerytalnych. Ich łączna wysokość kształtuje się pod wpływem różnych czynników, wśród których do najważniejszych należałoby zaliczyć: tradycje historyczne, stopień uregulowania rynku pracy i rolę związków zawodowych. Porównanie sytuacji w wybranych krajach *OECD* w latach 1980-2010 pozwala zauważyć, że z wyjątkiem Włoch mamy do czynienia z utrzymywaniem się wysokiego stosunku kosztów towarzyszących do płac (por. tabela 3). W niektórych krajach osiągają one zbliżony poziom, ale np. we Francji w 2007 r. koszty towarzyszące były wyższe niż same płace.

Stosunkowo niewielki udział kosztów towarzyszących w firmach amerykańskich i brytyjskich wiąże się z daleko idącą deregulacją tamtejszych rynków pracy i ograniczoną, szczególnie w USA, rolą związków zawodowych. O ile pod koniec pierwszej dekady XXI w. stopień „uzwiązkowienia” w krajach Unii Europejskiej wyniósł 23%, to w Stanach Zjednoczonych wskaźnik ten był niemalże dwukrotnie niższy (por. także tabela 4).

Popularność organizacji związkowych jest tradycyjnie wysoka w krajach skandynawskich, a niska we Francji i krajach postkomunistycznych. Na szczególną uwagę zdaje się zasługiwać przypadek Danii. Wysoki stopień „uzwiązkowienia” idzie tu w parze z tradycyjnie najniższym w *OECD* udziałem kosztów towarzyszących w płacach. Jest to efektem przyjętych w tym kraju uregulowań w dziedzinie ubezpieczeń społecznych z jednej strony i obowiązującego systemu podatkowego z drugiej. W Danii, odmiennie niż w zdecydowanej większości państw europejskich, to w gestii państwa znajduje się system ubezpieczeń społecznych. Przejęcie przez państwo wypłaty świadczeń związane jest oczywiście z koniecznością zastosowania pewnych specyficznych rozwiązań fiskalnych. Sprowadzają się one do szczególnie wysokich podatków. Ich poziom jest zdecydowanie najwyższy w grupie państw wysoko rozwiniętych⁴.

Wydaje się jednak, że do spadku liczebności związków zawodowych przyczyniły się przede wszystkim obserwowane w ostatnich dekadach przemiany strukturalne, polegające na spadku znaczenia przemysłu przy jednoczesnym

³ Tamże, s. 8.

⁴ Por. także: H. P. Fröhlich, H. P. Klös, F. Kroker, F. J. Link, C. Schnabel, *Lohnpolitik in der europäischen Währungsunion*, „Beitrage zur Wirtschafts- und Sozialpolitik Köln” nr 2/1994, s. 24-35.

Tabela 4

Popularność związków zawodowych w krajach europejskich (2008)

Kraj	Procentowy udział związkowców wśród pracujących	Kraj	Procentowy udział związkowców wśród pracujących
Finlandia	74	Grecja	24
Szwecja	71	Holandia	22
Dania	67	Bułgaria	20
Cypr	55	Niemcy	19
Norwegia	53	Portugalia	19
Belgia	52	Republika Czeska	17
Malta	48	Węgry	17
Luksemburg	37	Słowacja	17
Włochy	35	Hiszpania	16
Irlandia	34	Polska	15
Rumunia	33	Łotwa	14
Słowenia	30	Estonia	10
Austria	28	Litwa	9
W. Brytania	27	Francja	8

Źródło: *Gewerkschaften. Quer durch Europa*. Internet www.worker-participation.eu (28.07.2012).

wzroście roli usług. Tymczasem zaś – jak pokazuje historia – właśnie przemysł przetwórczy był tradycyjnie ostoją silnych organizacji związkowych. Stopień zorganizowania w sektorze usług jest z reguły znacznie niższy. Nie bez znaczenia pozostaje też fakt, że znaczną część zatrudnionych stanowią tu kobiety bądź osoby pracujące na niepełnym etacie. Te zaś grupy tradycyjnie nie są zainteresowane przystępowaniem do organizacji związkowych.

NIETYPOWE FORMY ZATRUDNIENIA

Istotną tendencją, która zarysowawszy się w gospodarkach państw wysoko rozwiniętych przed kilkunastoma laty nabiera w ostatnim okresie na znaczeniu, jest odchodzenie od tradycyjnej umowy o pracę. Z roku na rok maleje odsetek osób zatrudnionych bezterminowo, na pełnym etacie, w pełnym wymiarze czasu pracy. Na znaczeniu zyskują natomiast różnego rodzaju nietypowe formy angażu. Okolicznością przyczyniającą się do lawinowego wzrostu popularności tych nowych

Tabela 5

Nietypowe umowy o pracę w RFN według sektorów i branży w Niemczech w latach 1996 i 2009

Treść	1996		2009		Zmiana w %
	w tys.	w %	w tys.	w %	
Sektor pierwszy	128	13,1	122	16,2	-4,7
Sektor drugi	1 001	8,5	1 192	11,2	19,1
Sektor trzeci	3 732	18,4	5 899	25,0	58,1
w tym:					
Handel i hotelarstwo	965	16,8	1 588	27,0	64,6
Transport i komunikacja	181	9,8	321	16,5	77,7
Banki i ubezpieczenia	133	11,2	177	14,5	33,1
Administracja publiczna itp.	470	16,6	400	16,0	14,9
Usługi publiczne i osobiste	1 586	24,2	2 520	30,4	58,9
Gospodarka ogółem	4 861	19,7	7 213	23,4	48,4

Źródło: G. Bosch, C. Weinkopf, *Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor*, „WSI Mitteilungen”, nr 9/2011, s. 441.

rozwiązań jest niewątpliwie ustawiczny wzrost znaczenia różnego rodzaju usług. O ile w przypadku dominującego jeszcze do niedawna przemysłu regułą był stały etat, w stałym miejscu pracy, o tyle zmiany, jakie zaszły na rynkach pracy państw wysoko rozwiniętych przyczyniły się do zerwania tych tradycyjnych i – jak się wydawało – na zawsze obowiązujących więzów i zasad. Proces odchodzenia od dominującego do niedawna tradycyjnego modelu zatrudnienia, określanego w literaturze mianem uelastycznienia, przybierać może bardzo różne formy. Najczęściej spotykane te: telepraca, różnego rodzaju nietypowe modele czasu pracy czy wynajmowanie pracowników przez agencje zatrudnieniowe.

O skali zjawiska świadczą badania przeprowadzone w RFN. O ile w 1996 r. na nietypowych umowach zatrudnionych było niecałe 20% pracujących, to 13 lat później odsetek ten zwiększył się o prawie 4 punkty procentowe (por. tabela 5). Badania przeprowadzone w 2011 r. w 17 tys. firm z 80 krajów pokazały, że wbrew oczekiwaniom elastyczne formy zatrudnienia zyskują na znaczeniu nie tylko w Europie czy USA, ale także w krajach azjatyckich (por. tabela 6).

Nowe rozwiązania mają wiele pozytywnych elementów. Widać to chociażby na przykładzie niemieckiego *Siemensa*, firmy, która tradycyjnie jest w czołówce firm wprowadzających nowe rozwiązania z zakresu szeroko pojętego zarządzania. I tak np. w jednej z siedzib tego koncernu w Düsseldorfie pracownicy mają swobodę wyboru pokoju do pracy. Czynią to jednak stosunkowo rzadko, gdyż pracują głównie w domu lub „w drodze”. Badania pokazały, że pracownicy, którzy mają

Tabela 6

Popularność elastycznych modeli czasu pracy w wybranych państwach
(Odsetek firm zgadzających się z przedstawioną opinią)

	Oferujemy naszym pracownikom elastyczny czas pracy lub/i telepracę	Elastyczny czas pracy wpływa pozytywnie na równowagę między pracą i życiem rodzinnym naszych pracowników	Elastyczny czas pracy i telepraca podnoszą naszą atrakcyjność jako pracodawcy
Kanada	88	65	28
USA	85	79	31
W. Brytania	83	67	22
Włochy	81	70	31
Niemcy	76	88	16
Chiny	74	57	23
Japonia	49	57	24

Źródło: *Egal wo, egal wann*, „iw-dienst”, nr 8/2012, s. 1.

swobodę wyboru swego miejsca pracy osiągają nie tylko wyższą wydajność. Są oni także zdrowsi, uzyskują wysoką satysfakcję z wykonywanej pracy, oszczędzają czas i pieniądze, a także przyczyniają się do ograniczenia emisji dwutlenku węgla. Niemalże 90% szefów firm niemieckich wyraziło przekonanie, że elastyczny czas pracy pozwala lepiej pogodzić obowiązki domowe z zawodowymi. Jakkolwiek zalety tego rozwiązania dostrzegane są na całym świecie, to jednak stopień jego popularności jest różny. Badania przygotowane przez firmę doradcą *Booz & Co.* ujawniły, że telepraca jest szczególnie popularna w grupie krajów określanych mianem BRIC (por. tabela 7). Zaskakiwać może w tym kontekście stosunkowo niska pozycja Niemiec w tym rankingu. Analizując sytuację w tym kraju, można zauważyć pewien rozdźwięk między oczekiwaniami i rzeczywistością. W 2010 r. 10% zatrudnionych pracowało okazjonalnie w domu. Zainteresowanie taką pracą codziennie wykazało 20% pytanych, 37% zaś wykonywałoby obowiązki służbowe w domu przynajmniej w niektóre dni tygodnia⁵. Mimo to obserwujemy zwiększającą się z roku na rok liczbę firm oferujących pracownikom taką możliwość. O ile w 2003 r. stanowiły one jedynie 8% podmiotów gospodarczych, to 6 lat później wskaźnik ten wzrósł do 22%. Można się spodziewać, że tendencja ta utrzyma się także w przyszłości. Szacuje się, że w 2030 r. w krajach *OECD* pracownicy spędzać będą w domu przynajmniej połowę czasu pracy⁶.

⁵ Homeoffice beim Hurrikan „iw-dienst” nr 32/2011, s. 1.

⁶ *Egal wo, egal wann*, „iw-dienst”, nr 8/2012, s. 1, por. także: A. Świątkowski, M. Wujczyk, *Między elastycznością zatrudnienia a stabilnością socjalną. Idea flexsecurity na początku XXI w.*, „Praca i zabezpieczenie społeczne” nr 5/2011, s. 8-15.

Tabela 7
Popularność telepracy w wybranych krajach (2011)

KRAJ	Odsetek ankietowanych, którzy na pytanie: „czy musi Pan/Pani być fizycznie na swoim miejscu, aby wydajnie pracować?” odpowiedzieli:		
	Nie , dzięki odpowiedniej technologii mogą być poza firmą tak samo wydajny	Tak , pobyt w firmie jest konieczny dla omówienia pewnych spraw. Nie jest to konieczne codziennie	Tak , o ile to możliwe powinienem być codziennie w miejscu pracy
Indie	79	14	7
Brazylia	43	34	23
Rosja	41	20	39
Chiny	37	44	19
Meksyk	37	22	41
Francja	37	19	44
USA	35	25	41
W. Brytania	34	21	45
Hiszpania	33	25	42
Australia	30	27	43
Niemcy	27	16	57
Japonia	23	21	56
Włochy	22	25	53

Źródło: Homeoffice beim Hurrikan, „iw-dienst”, nr 32/2011, s. 1.

O ile telepraca spotyka się z dużym zainteresowaniem pracowników, to nie można tego powiedzieć o innych zyskujących na znaczeniu nietypowych formach zatrudnienia. Rosnące koszty pracy z jednej strony oraz postępujący proces globalizacji sprawiają, że pracodawcy starają się w różny sposób ograniczyć zatrudnienie. W efekcie w literaturze przedmiotu coraz częściej spotkać można kategorię pracy dorywczej tzw. niepewnego zatrudnienia (*präkäre Arbeit*). Na takie określenie zasługuje stosunek pracy, gdzie poziom płacy, ochrony i integracji odbiega wyraźnie od norm przyjętych zwyczajowo w danym kraju czy branży. Na szczególną uwagę z punktu widzenia siły roboczej zasługują przy tym niepewność zatrudnienia czy płaca poniżej poziomu egzystencji⁷.

⁷ K. Dürre, *Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung*, „WSI Mitteilungen” nr 5/2005, s. 252.

Tabela 8

Udział zatrudnionych na czas określony w ogólnej liczbie pracowników najemnych w wybranych krajach w latach 1992, 2000, 2008 i 2009 (w procentach)

Kraj	1992	2000	2008	2009
Dania	11,0	10,2	8,3	8,9
Francja	10,4	15,4	14,1	13,5
Hiszpania	33,6	32,4	29,3	25,5
Niemcy	10,5	12,8	14,7	14,5
Wielka Brytania	5,5	6,6	5,3	5,5
Włochy	7,1	10,1	13,3	12,5
UE 15	11,5	13,6	14,4	13,6

Źródło: T. Rhein, *Beschäftigungsdynamik im internationalen Vergleich. Ist Europa auf dem Weg zum „Turbo-Arbeitsmarkt“?*, „IAB Kurzbericht“, nr 19/2010 s. 3.

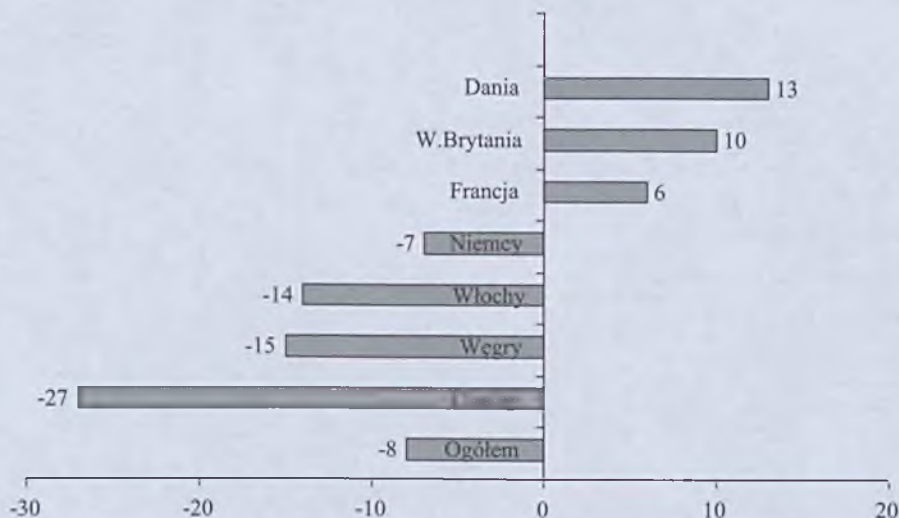
Typem zatrudnienia zyskującym na popularności jest angaż na czas określony. Studia przeprowadzone przez norymberski Instytut Badań Rynku Pracy i Badań Zawodowych (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*) pokazały, że w okresie 17 lat odsetek osób zatrudnionych na tych zasadach do ogółu pracujących zwiększył się w krajach Unii Europejskiej o 2 punkty procentowe (por. tabela 8).

Stopień popularności tego typu zatrudnienia jest w dużej mierze uzależniony od stopnia uregulowania rynku pracy, a w szczególności od zasad przyjętych odnośnie do trybu zwalniania pracowników. Stąd też zasięg tego zjawiska jest niewielki w Danii i Wielkiej Brytanii, a więc krajach, w których ochrona zwolnień jest stosunkowo ograniczona. Inaczej wygląda sytuacja w Hiszpanii, gdzie zatrudnienie na określony okres jest przez pracodawców często traktowane jako próba obejścia rygorystycznie przestrzeganych zobowiązań, jakie obciążają ich w przypadku zwolnienia pracowników. Tutaj ten typ angażu jest bardzo popularny, przy czym wprowadzona w ostatnich latach znaczna liberalizacja umów pracy bezterminowych pociągnęła za sobą pewien spadek popularności zatrudnienia na określony czas. Z odwrotną sytuacją mieliśmy do czynienia w Niemczech i Włoszech, gdzie ułatwienia w zawieraniu tych umów sprawiły, że ich odsetek wyraźnie wzrósł.

Wzrost popularności zatrudnienia na czas określony, obserwowany w większości krajów Unii Europejskiej, nabiera szczególnego znaczenia w kontekście utrzymującego się od lat wysokiego bezrobocia. Osoby poszukujące zatrudnienia, wbrew swej woli pozbawione możliwości legalnego zarobkowania, muszą się liczyć z tym, że nie będzie to jak dotąd bywało zatrudnienie na „normalnym” etacie, ale najczęściej praca na określony czas.

Wykres 1

Zmiana (w punktach procentowych) odsetka liczby osób bezrobotnych, które zawarły umowę na czas nieokreślony w latach 2007/2008 w porównaniu z latami 1997/1998



Źródło: R. Konle-Seidl, P. Truebswetter, *Dynamik auf den europäischen Arbeitsmärkten. Sind unsichere Verträge der Preis für mehr Beschäftigung?*, „IAB-Kurzbericht”, nr 25/2011, s. 6

Potwierdziły to badania przeprowadzone na grupie 10 państw Unii Europejskiej: Belgii, Danii, Francji, Hiszpanii, Niemiec, Polski, Republiki Czeskiej, Węgier, Wielkiej Brytanii i Włoch. Porównano w nich szanse na wyjście z bezrobocia w latach 1997/1998 i 2007/2008. Okazało się, że przeciętnie o 8% spadła liczba bezrobotnych, którzy znaleźli „normalny” tzn. bezterminowy angaż⁸. Najbardziej odczuli to Czesi i Węgrzy, najmniej Brytyjczycy i Duńczycy, a więc obywatele krajów o daleko idącym stopniu zliberalizowania rynku pracy (por. wykres 1). Badania przeprowadzone w latach 2001-2011 w RFN pokazują ustawiczny wzrost udziału umów na czas w ogólnej liczbie nowych angaży. O ile w 2001 r. wskaźnik ten kształtował się na poziomie 32%, to 10 lat później wyniósł już 45%.

Liczba osób zatrudnionych na określony czas wzrosła z 1,7 do 2,7 mln. Oznacza to, że stanowią one już 9,5% ogółu zatrudnionych. W 2011 r. co druga nowo zatrudniona kobieta musiała się zadowolić tego typu umową⁹. Udział tego typu

⁸ R. Konle-Seidl, P. Truebswetter, *Dynamik auf den europäischen Arbeitsmärkten. Sind unsichere Verträge der Preis für mehr Beschäftigung?*, „IAB-Kurzbericht”, nr 25/2011, s. 6.

⁹ Ch. Hohendanner, *Befristete Arbeitsverhältnisse. Auch Mann trägt kurz*, „IAB-Forum” nr 1/2012, s. 62 i 63.

Tabela 9

Struktura zatrudnienia na czas określony w RFN w 2011 roku

Branża	Udział kobiet w ogólnym zatrudnieniu	Udział zatrudnionych na określony czas w ogólnym zatrudnieniu		
		ogółem	kobiety	mężczyźni
Rolnictwo i leśnictwo	33	9,1	9,8	8,7
Przemysł spożywczy	48	7,1	8,6	5,6
Budownictwo	14	2,6	1,4	2,8
Handel detaliczny	69	5,7	6,2	4,6
Transport i magazynowanie	21	6,1	6,3	6,1
Hotelarstwo	61	11,3	11,8	10,4
Banki i ubezpieczenia	56	2,5	2,8	2,8
Szkolnictwo	68	16,2	14,4	20,0
Ogółem	45	7,6	9,0	6,5

Źródło: Ch. Hohendanner, *Befristete Arbeitsverhältnisse. Auch Mann trägt kurz*, „IAB-Forum”, nr 1/2012, s. 64.

zatrudnienia jest oczywiście niejednakowy w poszczególnych branżach. Pracujących na określony czas spotkać można przede wszystkim w placówkach oświatowych i służbie zdrowia (por. tabela 9).

Wspomniane już badania 10 państw Unii Europejskiej pokazały, że szanse na znalezienie stałego zatrudnienia nie są bynajmniej jednakowe. Także i tutaj okazało się, że tzw. grupy problemowe są na rynku pracy tu upośledzone. Lepsze perspektywy rysują się bowiem przed mężczyznami niż kobietami. Większe szanse na znalezienie bezterminowego zatrudnienia mają osoby w wieku najwyższej produktywności tzn. w przedziale wiekowym 26-50. Przedstawiciele skrajnych grup wiekowych są w zdecydowanie trudniejszej sytuacji. Zgodnie z oczekiwaniami większe szanse mają osoby mogące się wykazać wyższym wykształceniem. Stałe zatrudnienie najłatwiej znaleźć można w przemyśle, najtrudniej zaś w rolnictwie.

Specyficznym typem umowy regulującej zatrudnienie jest tzw. praca tymczasowa (*Zeitarbeit*). W tym przypadku uczestnikami są trzy strony: agencja pracy tymczasowej, pracownik najemny i przedsiębiorstwo, na rzecz którego on pracuje. Agencja odpłatnie odstępuje w pewnym sensie pracownika innej firmie. Takiego pracownika wiąże umowa o pracę zawarta z agencją, która też ubezpiecza go i ponosi wszystkie koszty towarzyszące normalnie zatrudnieniu. Angaż ma najczęściej charakter bezterminowy. Tego typu zatrudnienie znane

Tabela 10
*Popularność pracy na czas w wybranych krajach Unii Europejskiej
 (stan na 2008 r.)*

Kraj	Udział w ogólnym zatrudnieniu	Dopuszczalny okres trwania umowy	Ustawowa minimalna stawka godzinowa (w euro)
Austria	1,38	Bez ograniczeń	Brak
Belgia	2,3	3-6 miesięcy	7,48
Dania	1,2	Bez ograniczeń	Brak
Francja	2,1	18 miesięcy	8,03
Hiszpania	0,8	Bez ograniczeń	3,78
Holandia	2,5	Bez ograniczeń	7,96
Irlandia	1,25	Bez ograniczeń	7,65
Niemcy	1,6	Bez ograniczeń	Brak
Polska	0,4	12-36 miesięcy	1,35
Szwecja	1,0	Bez ograniczeń	Brak
Wielka Brytania	5,0	Bez ograniczeń	7,36
Włochy	0,63	Bez ograniczeń	Brak

Źródło A. Vanselow, C. Weinkopf, *Zeitarbeit in europäischen Ländern – Lehren für Deutschland?*, Düsseldorf 2009, s. 13.

jest we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Popularność pracy tymczasowej i szczegółowe rozwiązania jakie przyjęto są oczywiście bardzo różne (por. tabela 10). Różnice dotyczą przede wszystkim skali zjawiska, przeciętnego okresu trwania tego typu zatrudnienia, dominującego typu zatrudnienia (udział zatrudnionych na niepełnych etatach) i wysokości płac. Praca tymczasowa jest najmniej popularna w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej. Na drugim biegunie lokuje się Wielka Brytania, a więc kraj znany z wysokiego stopnia zliberalizowania rynku pracy. Bliższa analiza sytuacji w tym kraju nakazuje daleko idącą ostrożność co do zasięgu zjawiska. Autorzy podający rekordowo wysoki udział tego typu umów opierają się dorocznych badaniach ankietowych realizowanych przez brytyjski związek pracodawców. Okazuje się jednak, że spośród 13 tys. agencji trudniących się pracą tymczasową na pytania odpowiedziało jedynie 5% i na podstawie tych danych dokonano uogólnienia. Trudno się więc dziwić, że inne badania prowadzone przez departament handlu i przemysłu szacowały liczbę osób pracujących na tych zasadach na 600-700 tys. Według zaś obliczeń *Labour Force Survey* było to jedynie 250 tys.¹⁰

¹⁰ A. Vanselow, C. Weinkopf, *Zeitarbeit in europäischen Ländern – Lehren für Deutschland?*, Düsseldorf 2009, s. 28.

Ten typ umów o pracę jest od lat bardzo popularny w RFN. Pierwsze rozwiązania prawne z tego zakresu pochodzą z 1972 r. Pod koniec 2011 r. na tych zasadach pracowało 900 tys. osób. Co więcej zapotrzebowanie ze strony gospodarki było jeszcze wyższe. Szacuje się, że w lutym następnego roku liczba nieobsadzonych tego typu miejsc pracy wyniosła aż 160 tys.¹¹ Wśród niemieckich analityków panuje daleko idąca zgoda co do tego, że wychodzenie z kryzysu trwałoby znacznie dłużej, gdyby nie można było pozyskać tego typu pracowników. W trudnych latach 2007-2010 ponad połowa z 3800 indagowanych firm korzystała z dobrodziejstw tego typu zatrudnienia. W 2010 r. na tych zasadach pracował co czwarty zatrudniony¹². Z punktu widzenia pracodawcy decydującym czynnikiem przesądzającym o atrakcyjności tej formy zatrudnienia jest duża elastyczność. Jest to szczególnie atrakcyjne dla firm, w których zatrudnienie podatne jest bardzo na wahania koniunktury.

Praca tymczasowa jest też bardzo popularna w Holandii. Z jej dobrodziejstw stosunkowo często korzystają osoby, których pozycja na rynku pracy nie należy do najlepszych. I tak np. cechą charakterystyczną jest tutaj stosunkowo wysoki udział kobiet. W 2007 r. stanowiły one aż 43% ogółu pracowników zatrudnionych na tych zasadach. Co trzecia osoba nie ukończyła 25. roku życia. Holenderską specyfiką jest także nadreprezentatywność osób wywodzących się z środowisk imigranckich. W 2003 r. stanowili oni 35% osób pracujących na tych zasadach podczas gdy w skali ogółu zatrudnionych ich udział jest ponad dwukrotnie niższy¹³. Osoby zatrudnione na tych zasadach częściej niż ma to miejsce w przypadku „normalnych” etatów znajdują pracę w przemyśle przetwórczym. Wśród najliczniej reprezentowanych zawodów należy wymienić: robotników produkcyjnych, pracowników magazynowych, sprzątaczkę i sprzątaczy, pracowników centrów telefonicznych, pracowników biurowych czy pracowników stołówek.

Dość znaczne różnice między krajami Unii Europejskiej zarysowują się przy analizie warunków pracy i płacy osób zatrudnionych w tym systemie. Uwidacznia się wyraźnie różnica między tradycją anglosaską z jednej i kontynentalną z drugiej strony. I tak w Wielkiej Brytanii pracownicy nie posiadają umowy o pracę lecz jej surogat w postaci kontraktu na świadczenie usług (*contract for services*). Przesługują im jednak porównywalne świadczenia, takie jak: płatny urlop, kontynuacja wypłaty na wypadek choroby, ustawowa płaca minimalna, 48 godzinny tydzień pracy. Mają także „normalne” uprawnienia, jak chociażby ochronę przed niesprawiedliwym zwolnieniem czy urlop rodzicielski. Dość istotne różnice występują w poziomie wynagrodzenia, jakie uzyskują osoby zatrudnione na tych nietypowych zasadach. Przeciętna pensja jest tu o około 20% niższa niż w przypadku „normal-

¹¹ *Atmen mit der Konjunktur*, „iw-dienst”, nr 18/ 2012, s. 1.

¹² *Aufschwunghelfer auf Zeit*, „iw-dienst” nr 22/2011, s. 1.

¹³ A. Vanselow, C. Weinkopf, *op. cit.*, s. 21.

nych” pracowników. Największe różnice, co na pierwszy rzut oka może się wydawać dziwne, występują w grupie osób o wysokich kwalifikacjach. Poza tym analizy prowadzone przez brytyjską centralę związkową *TUC* ujawniły, że nierzadkie są sytuacje, gdzie wypłaty nie osiągają zagwarantowanego poziomu płacy minimalnej. Trudno ponadto mianem zadowolającej uznać sytuację, gdzie jedna trzecia umów trwa krócej niż trzy miesiące, a co piąta krócej niż sześć tygodni¹⁴.

Także w Niemczech osoby zatrudnione na tych zasadach nie cieszą się zbyt długo z nowego etatu. W 2010 r. ponad połowa z nich (55%) pracowała nie dłużej niż trzy miesiące¹⁵, a co dziesiąty krócej niż tydzień¹⁶. Na podkreślenie zasługuje przy tym fakt, że osoby, które znalazły zatrudnienie na zasadzie „wypożyczenia” w zdecydowanej większości pracują na pełnym etacie. Mimo że niemieccy działacze związkowi bardzo głośno domagają się zrównania wysokości uposażeń, to jednak napotykają na silny opór pracodawców. Podkreślają oni, że z uwagi na krótki na ogół czas pracy osób czasowo zatrudnionych ich poziom wydajności odbiega zasadniczo od tego, jaki uzyskuje kadra podstawowa. Odpierają także kierowane pod ich adresem zarzuty, jakoby korzystając z możliwości wypłacania niższych pensji pracownikom „wypożyczonym” starają się zastąpić nimi dotychczasowych pracowników, a tym samym obniżyć koszty wytwarzania i tym samym zwiększyć uzyskiwany zysk. Jest to mało realne, zważywszy chociażby na fakt, że pracownicy zatrudnieni na nietypowych zasadach stanowią niewielki odsetek ogółu pracujących. W 2010 r. ich udział wyniósł 2,4%, a jedynie co dziesiąty z nich pracował w danej firmie dłużej niż jeden rok¹⁷. Jak już wskazywano pracownicy „wypożyczeni” są bardzo przydatni przede wszystkim ze względu na swą wysoką elastyczność. Powoduje to, że niemały ich odsetek znajduje trwałe zatrudnienie. Na początku 2011 r. przed podjęciem pracy w ramach „wypożyczenia” aż 67% osób było bez pracy¹⁸. Badania pokazują, że jedynie co trzeci z nich po okresie tego specyficznego zatrudnienia w dalszym ciągu pozostaje bezrobotny. Wyjście z bezrobocia udaje się przede wszystkim tym osobom, które w ostatnich dwóch latach przynajmniej przez jakiś czas pracowały. Z drugiej zaś strony odsetek dawnych bezrobotnych, którym udało się pozostać na stanowisku pracy przynajmniej przez okres dwóch lat,

¹⁴ H. Kountouros, *The UK: Responding to the Need for Protection in a System Preoccupied with Flexibility*, w: K. Ahlberg, B. Bercusson, N. Bruun, H. Kountouros, Ch. Vigneau, L. Zappalá, *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary Agency Work*, Brussels, 2008, s. 59.

¹⁵ W. Adamy, *Hohes Entlassungsrisiko in der Leiharbeit – auch bei anziehender Konjunktur*, Berlin 2011, s. 2.

¹⁶ *Gute Gründe gegen Equal Pay*, „iw-dienst” nr 17/2011, s. 1, por. także: K. Schulze Buschoff, J. Rückert-John, *Vom Normalverhältnis zur Flexibilisierung*, w: *Arbeit der Zukunft. Neue Wege einer gerechten und emanzipativen Arbeitsmarktpolitik*, Baden-Baden 2006, s. 308-335 oraz G. Schilling, *Flexible Arbeitszeitgestaltung in kleinen und mittleren Unternehmen. Umsetzungsergebnisse landesgeförderter Arbeitszeitberatung*, w: *Arbeit der Zukunft...*, s. 337-345.

¹⁷ *Ungemacht droht von drei Seiten*, „iw-dienst” nr 6/2011, s. 1 i 2.

¹⁸ *Gute...*, s. 1.

porzucając całkowicie stan „wypożyczenia”, wyniósł jedynie 7%¹⁹. Jednakowoż błędem byłoby niedocenywanie tego typu rozwiązania dla choćby niewielkiego złagodzenia sytuacji na niemieckim rynku pracy. Wystarczy zauważyć, że w okresie od października 2009 r. do października roku następnego aż 38% wzrostu liczby miejsc pracy przypadało na ten typ zatrudnienia²⁰.

Podobne problemy zauważyć można analizując sytuację na holenderskim rynku pracy. Pewną specyfiką jest tutaj uzależnienie warunków pracy od długości stażu pracowników „wypożyczonych”. Prawo do stałej umowy o pracę przysługuje po przepracowaniu 18 miesięcy w tej samej firmie bądź po trzech latach pracy w jednej branży. Przeciętny okres pobytu w jednym przedsiębiorstwie w 2007 r. wynosił 153 dni, czyli około 5 miesięcy, a więc w porównaniu z innymi krajami był on stosunkowo długi. Jedynie 16% osób pracowało krócej niż miesiąc, dalszych 25% jeden do trzech miesięcy, a 59% dłużej²¹.

Podobnie jak w większości państw Unii Europejskiej zarobki ustalane są na poziomie zbliżonym do płacy minimalnej, przy czym wykazują one wyraźną tendencję zwyżkową wraz wydłużeniem okresu pracy. Praktyką jest jednak częste korzystanie przez pracodawców z możliwości obniżki stawek płac. I tak osoby poniżej 23. roku życia otrzymują wynagrodzenie na poziomie 85% normalnej płacy. Z porównywalną sytuacją mamy do czynienia często w przypadku osób o szczególnie niskich kwalifikacjach, a także długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół²². Badania przeprowadzone w latach 2000-2004 pokazały, że średnie płace uzyskiwane przez pracowników „wypożyczonych” w administracji, służbie zdrowia i oświacie wyniosły 66,5% zarobków innych osób tam pracujących. W przypadku firm handlowych, transportowych i gastronomii wskaźnik ten wyniósł 73%²³.

SKRACANIE CZASU PRACY

Ustawiczny postęp techniczny i jego przyspieszenie na przełomie wieków sprawił, że utrzymanie dotychczasowego poziomu życia społeczeństw zachodnich, a nawet jego wzrost stał się możliwy przy pewnym spadku łącznego nakładu pracy. Oznacza to, że coraz częściej mamy do czynienia ze zmianą znaczenia, jakie

¹⁹ F. Lehmer, K. Ziegler, *Zumindest ein schmaler Steg*, „IAB-Kurzbericht” nr 13/2011, s. 1.

²⁰ W. Adamy, *op. cit.*, s. 2.

²¹ E. Sol, S. Engelsman, *The Netherlands: Temporary Agency Work and Collective Bargaining in the EU*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2008. www.eurofound.europa.eu (31.07.2012).

²² A. Vanselow, C. Weinkopf, *op. cit.*, s. 24 i 25.

²³ K. Tijdens, M. Klaveren van, H. Houwing, M. Meer van, M. M. Essen van, *Temporary agency work in the Netherlands*. „AIAS-Working Paper” Number 06/54, Amsterdam 2006. www.uva-aias.net (31.07.2012).

przypisuje się różnym funkcjom pracy. Staje się ona w mniejszym stopniu środkiem pozwalającym na utrzymanie pracownika i jego rodziny, a coraz bardziej swego rodzaju potwierdzeniem przydatności danej jednostki w społeczeństwie. Co więcej tej akceptacji oczekuje coraz więcej kobiet. Postępujący w ostatnich dziesięcioleciach proces pewnego odchodzenia od tradycyjnego podziału ról w rodzinie idzie w parze ze wzrostem ich aktywności zawodowej.

Gotowość do podjęcia pracy zawodowej przez coraz większą część społeczeństwa łączy się z tendencją do skracania czasu pracy. Proces ten przybiera różne formy. W następstwie tego przebieg kariery zawodowej człowieka żyjącego na północnej półkuli na początku XXI w. różni się zasadniczo od tego, z jakim mieliśmy do czynienia sto lat temu.

Proces skracania czasu pracy zapoczątkowany walką robotników angielskich w połowie XIX w. i utrzymujący się w następnych dziesięcioleciach uległ znacznemu przyspieszeniu pod koniec ubiegłego stulecia. Jego wysokie tempo utrzymuje się także w kolejnych latach.

Działania mające na celu skracanie czasu pracy można generalnie podzielić na dwa typy. Do pierwszego należałoby zaliczyć podejmowanie przedsięwzięć mieszczących się w kompetencji partnerów układów zbiorowych. Za najważniejsze należy tutaj uznać: skracanie tygodnia czasu pracy, ograniczanie wskaźnika zmianowości i zmniejszanie liczby nadgodzin, wydłużanie przerw w czasie pracy, wydłużanie urlopu wypoczynkowego, rozpowszechnianie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Drugi typ działań leży w kompetencji państwa i obejmuje: wydłużanie okresu obowiązkowego kształcenia i zapewnienie urlopów wypoczynkowych oraz obniżanie granicy wieku emerytalnego.

W efekcie różnego rodzaju działań przebiegających z niejednakowym nasileniem w poszczególnych krajach ustawicznie skraca się przeciętny roczny czas pracy (por. tabela 11). Warto przy tym podkreślić, że wbrew dość rozpowszechnionym opiniom to nie Niemcy wykazują się najdłuższym czasem pracy. Na czele tej klasyfikacji pozostają od lat Amerykanie. Tempo skracania czasu pracy jest w USA w ostatnich latach wolniejsze od tego, jakie obserwowane jest w większości państw europejskich. W efekcie tego procesu zwiększa się różnica między Ameryką a starym kontynentem. W 2010 r. czas pracy statystycznego Amerykanina był o 35% dłuższy aniżeli najkrócej w Europie pracującego Holendra. 16 lat wcześniej różnica ta była o 4 punkty procentowe mniejsza.

Efektywny okres przebywania w miejscu pracy jest oczywiście znacznie krótszy niż nominalny roczny czas pracy. Ten zaś jest iloczynem liczby tygodni i ustawowego tygodnia pracy pomniejszonym o absencję wynikającą z długości urlopu wypoczynkowego i dni ustawowo wolnych od pracy (por. tabela 12).

Warto zwrócić przede wszystkim uwagę na tempo, z jakim spada tygodniowe pensum czasu pracy. Jeszcze na początku lat 80. ubiegłego wieku we wszystkich

Tabela 11

*Roczny rzeczywisty czas pracy w wybranych krajach w latach 1994-2010
(w godzinach)*

Kraj	1994	2010	Zmiana w %
Belgia	1510	1446	-4,2
Dania	1524	1520	-0,3
Finlandia	1670	1584	-5,1
Francja	1563	1469	-6,0
Grecja	1792	1754	-2,1
Hiszpania	1665	1623	-2,5
Holandia	1407	1323	-6,0
Irlandia	1652	1588	-3,9
Japonia	1910	1754	-8,2
Kanada	1758	1704	-3,1
Niemcy	1474	1340	-9,1
Nowa Zelandia	1770	1742	-1,6
USA	1839	1786	-2,9
Wielka Brytania	1708	1620	-5,2

Źródło: *OECD Employment Outlook 2011*, Paris 2011, s. 258.

państwach Europy Zachodniej poza Francją wynosiło ono 40 lub więcej godzin (por. tabela 13). Warto także pamiętać, że bardzo często tygodniowy czas pracy wynegocjowany w czasie rozmów taryfowych jest krótszy od ustawowego obowiązującego w danym kraju.

Czynnikiem, który w istotny sposób przyczynia się do ograniczenia rocznego czasu pracy przypadającego na jednego zatrudnionego jest zatrudnienie na niepełnym etacie. O ile w Europie do tej kategorii zalicza się osoby pracujące 15-29 godzin tygodniowo, to w Stanach Zjednoczonych nie może to być więcej niż 15 godzin. W Japonii brak natomiast tak arbitralnie określonej granicy.

Praca na niepełnym etacie ma swoje pozytywne strony tak z punktu widzenia pracodawcy, jak i pracownika. Dla pracodawcy szczególnie istotna jest znaczna elastyczność towarzysząca tego typu zatrudnieniu, przyczyniająca się do podniesienia wydajności pracy w przeliczeniu na jedną roboczogodzinę. Dla pracow-

Tabela 12

Ustawowy roczny czas pracy w wybranych krajach (2010)

Kraj	Tygodniowy czas pracy	Roczny czas pracy brutto	Urlop	Dni wolne ustawowo od pracy	Absencja z tytułu urlopu i świąt	Roczny czas pracy
	godziny		dni		godziny	
	A	B = A x 52	C	D	E = C + D	B - E
Dania	37	1 924,0	30	10	296,0	1 628,0
Niemcy	37,7	1 960,4	30	10	301,6	1 658,8
Szwecja	37,2	1 934,4	25	9	253,0	1 681,4
Włochy	38,0	1 976,0	28	9	281,2	1 694,8
Holandia	37,5	1 950,0	25	5	225,0	1 725,0
UE 15	37,6	1 955,2	25,9	9,9	268,8	1 686,4
UE 27	38,0	1 976	24,8	9,6	261,1	1 714,9

Źródło: www.wko.at/statistik/eu (28.07.2012).

Tabela 13

Ustawowy tygodniowy czas pracy osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w wybranych krajach w latach 1981 i 2011 (w godzinach)

Kraj	1981	2011	Spadek w procentach
Belgia	40	37,6	6
Francja	39	35,6	9
Holandia	48	37,5	22
Irlandia	48	39,0	19
Luksemburg	40	40	0
Niemcy	48	37,5	22
Włochy	48	38,0	21

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: H. Werner, *Arbeitszeitverkürzung. Eine internationale Übersicht*, „Wirtschaftsdienst” 1983, nr 5; Eurostat, *Beschäftigung und Arbeitslosigkeit* 1985, s. 251, 1989, s. 225 oraz www.wko.at/statistik/eu (29.07.2012).

Tabela 14

Zakres pracy na niepełnym etacie w wybranych krajach w latach 1994 i 2010

Kraj	Pracujący na niepełnym etacie w ogólnym zatrudnieniu		Pracujący na niepełnym etacie w ogólnym zatrudnieniu (2010)	
	1994	2010	kobiety	mężczyźni
Dania	17,3	19,5	25,9	13,6
Finlandia	8,9	12,5	16,0	9,2
Francja	13,8	13,6	22,3	5,7
Hiszpania	6,4	12,4	21,7	4,9
Holandia	28,9	37,1	60,6	17,2
Korea	4,5	10,7	15,5	7,2
Niemcy	13,5	21,7	37,9	7,9
Portugalia	9,5	9,3	13,0	6,1
Szwajcaria	23,2	26,3	46,4	9,6
Szwecja	15,8	14,0	18,8	9,7
USA	14,2	13,5	18,4	8,8
Wielka Brytania	22,1	24,6	39,4	11,6
Włochy	10,0	16,3	31,1	6,3
OECD (średnia ważona)	11,3	16,6	26,3	8,9

Źródło: Opracowano na podstawie: *OECD Employment Outlook 2011*, Paris 2011, s. 253 i 253.

nika zaś atrakcyjność tego typu zatrudnienie sprowadza się przede wszystkim do możliwości lepszego godzenia obowiązków zawodowych z domowymi²⁴.

Analiza sytuacji na rynkach pracy państw *OECD* pokazuje, że w zdecydowanej większości państw zwiększa się liczba osób aktywnych zawodowo zawierających tego typu umowę o pracę. O ile w 1994 r. odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wyniósł tam średnio 11,3, to 16 lat później był już o ponad 5 punktów wyższy (por. tabela 14).

Jest on tradycyjnie najwyższy w Holandii, a najmniejszą popularnością tego typu umowa o pracę cieszy się w krajach śródziemnomorskich. Na rozpowszechnienie się formy pracy w niepełnym wymiarze czasu wpływ mają przede wszystkim

²⁴ Więcej na ten temat: I. E. Kotowska, *Uwagi o polityce łączenia pracy zawodowej i rodziny w kontekście nowej demografii*, w: *Człowiek w pracy i polityce społecznej*, Poznań 2010, s. 59-76 oraz J. Rubey, *Part-time work: a threat to labour standards*, w: *Part-time prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and Pacific Rim*, London, New York 1998, s. 137-155.

zmiany po stronie zapotrzebowania na tego typu zatrudnienie. Znajdują w nich wyraz szeroko pojęte przemiany o charakterze obyczajowym zachodzące przede wszystkim w państwach Europy Zachodniej. Postępujące procesy sekularyzacyjne i emancypacyjne dążenia kobiet zmieniają – w dość istotny sposób – obraz życia wielu rodzin w tej części świata, w szczególności na północy starego kontynentu. Na popularności zyskują związki partnerskie, jednoosobowe gospodarstwa domowe, coraz częstsze są rozwody, spada liczba urodzeń, zmianie ulega tradycyjny podział ról między mężczyzną i kobietą w rodzinie. Wszystkie te okoliczności przyczyniają się do wzrostu popularności na w miarę zindywidualizowany czas pracy. Przedstawione procesy zachodzą trochę wolniej, z pewnym opóźnieniem w krajach Europy Południowej. Większa rola Kościoła i tradycyjnych więzi rodzinnych powoduje, że kobiety są tam w mniejszym stopniu zainteresowane w podejmowaniu pracy zawodowej. Zważywszy zaś na fakt, że prawidłowością jest ich nadreprezentatywność wśród osób pracujących na niepełnych etatach, nie może dziwić, że odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w Portugalii, Grecji czy Hiszpanii jest 3 do 4 niższy niż w Holandii. Trzeba tu jeszcze zwrócić uwagę na dwa istotne elementy współdecydujące o zapotrzebowaniu na tego typu pracę w krajach śródziemnomorskich. Jeden oddziałuje na wzrost jej znaczenia, drugi zaś na spadek. Badania przeprowadzone w Hiszpanii i Portugalii pokazują wyraźnie, że większość osób zatrudnionych na niepełnym etacie pracuje w tym systemie tylko dlatego, że bezskuteczne okazały się poszukiwanie „normalnego” zatrudnienia. Czynnikiem zaś w istotny sposób zmniejszającym zainteresowanie kobiet pracą na niepełnym etacie jest znacznie słabiej niż w północnej części kontynentu rozwinięty system opieki nad małymi dziećmi. Ciekawe, że element ten w istotny sposób ogranicza aktywność zawodową kobiet także w Japonii.

Bliższa analiza sytuacji na rynkach pracy państw Unii Europejskiej pokazuje, że znaczna część kobiet pracujących na niepełnym etacie wyraża gotowość wydłużenia czasu pracy, a tym samym wzrostu uposażenia. Można przypuszczać, że dążenie zauważalne jest szczególnie w tych krajach, gdzie czas pracy jest relatywnie krótki. Różnice są zaś wcale niemałe (por. tabela 15). Bliższa analiza sytuacji w Niemczech pokazuje, że rzeczywiście kobiety pracujące na niepełnym etacie chętnie pracowałyby dłużej: w zachodniej części kraju o 3, a we wschodniej o 2,9 godziny²⁵.

Trzeba przy tym podkreślić, że mimo iż pracą na niepełnym etacie zainteresowane są przede wszystkim kobiety i to w znacznej mierze te, które nigdy nie pracowały na pełnym etacie, to niemały jest też odsetek osób zatrudnionych na „normalnym” etacie, które wyrażają chęć skrócenia czasu przebywania w miejscu pracy. Zarówno konwencje międzynarodowe, jak i ustawodawstwa krajowe sprawiają, że pracodawcom coraz trudniej jest nie wyrażać zgody na tego rodzaju

²⁵ E. Holst, H. Seifert, *Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche*, „WSI Mitteilungen” nr 2/2012, s. 146, zobacz także: S. Wanger, *Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten*, „IAB-Kurzbericht” nr 9/2011.

Tabela 15

Przeciętny tygodniowy czas pracy kobiet zatrudnionych na niepełnym etacie w wybranych krajach „starej” Unii Europejskiej (w godzinach)

Kraj	Czas pracy	Kraj	Czas pracy
Szwecja	25,0	Grecja	19,9
Belgia	23,7	Holandia	19,9
Francja	23,3	Hiszpania	19,1
Włochy	21,5	Portugalia	19,0
Austria	20,9	Wielka Brytania	19,0
Dania	20,9	Irlandia	18,6
Luksemburg	20,2	Niemcy	18,5
Finlandia	20,0		

Źródło: *Perspektive 2025. Fachkräfte für Deutschland*. Nürnberg 2011, s. 31.

prośby. Badania przeprowadzone przez *OECD* pokazują, że najłatwiej chęć przejścia z normalnego etatu na pracę w niepełnym wymiarze czasu uzasadnić można koniecznością podjęcia obowiązków rodzicielskich. Inne częste przyczyny to także: chęć zaopiekowania się starszym członkiem rodziny, choroba lub ograniczona niesprawność fizyczna, chęć podjęcia nauki lub dokończenie oraz osiągnięcie zaawansowanego wieku²⁶.

Reasumując należy stwierdzić, że początek nowego wieku na rynkach pracy państw wysoko rozwiniętych znacząco jest poważniami trudnościami. Poza nielicznymi wyjątkami w większości państw obserwujemy utrzymujące się od dłuższego czasu bezrobocie. Osiąga ono znaczące rozmiary także w krajach, dla których dotąd nie był to istotny problem społeczny. Rozwój sytuacji na rynkach pracy państw *OECD* pokazuje braki w funkcjonowaniu tamtejszych rynków pracy. W celu zagwarantowania wywiązania się przez państwo z nałożonych nań i oczekiwanych przez większość obywateli, obowiązków o charakterze socjalnym niezbędne jest zwiększanie obciążeń finansowych związanych z zatrudnieniem. To z kolei może przyczynić się do ograniczenia stopnia gotowości pracodawcy do podpisywania nowych umów o pracę, a tym samym do wzrostu bezrobocia.

Drugą cechą szczególną rynków pracy państw wysoko rozwiniętych jest postępujący proces uelastyczniania zatrudnienia. Coraz mniejszy odsetek zatrudnionych może wykonywać swe obowiązki na zasadzie tradycyjnej umowy o pracę. Dzięki szybkiemu upowszechnieniu nowoczesnych metod przekazywania informacji na znaczeniu zyskuje szeroko pojęta telepraca. W parze z tym procesem

²⁶ *How Good is Part-Time Work*, OR CD Employment Outlook 2010, Paris 2010, s. 218.

postępuje także skracanie czasu pracy. Osoba zatrudniona w jakimkolwiek państwie wysoko rozwiniętym pracuje w skali roku o kilkadziesiąt godzin krócej niż miało to miejsce trzydzieści lat temu. Dzieje się tak w wyniku ograniczenia tygodniowego czasu pracy, wzrostu popularności zatrudnienia na niepełnym etacie czy ograniczenia wskaźnika zmianowości.

ABSTRACT

The object of the study are the major tendencies observed on the job markets of highly developed countries. Apart from a few exceptions most of them have a high unemployment rate. The growing costs accompanying employment are an obstacle to raising the level of employment. In many countries those costs are already nearly equivalent to the wages. On the other hand, the progressing process of diffusion of new information transmission technologies has led to a noticeable shift from work contracts to various untypical forms of employment.

A high level of efficiency achieved by the OECD countries makes it possible to ensure an appropriate standard of living with a decreasing level of employment. Thus, at the beginning of the 21st century shortening of work time has become a rule. This is done by various methods, the most popular one being part-time employment. It must be remembered, however, that limitation of work time is not always seen as justified by the person to whom it pertains.