

Wacław Jarmołowicz, Sławomir Kuźmar

Normatywny a faktyczny czas pracy w Polsce i Unii Europejskiej : stan i uwarunkowania zmian

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 50/2, 75-90

2017

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.



DOI: 10.18276/sip.2017.50/2-06

Wacław Jarmolowicz*

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu

Sławomir Kuźmar**

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

NORMATYWNY A FAKTYCZNY CZAS PRACY W POLSCE I UNII EUROPEJSKIEJ – STAN I UWARUNKOWANIA ZMIAN

STRESZCZENIE

Przedmiotem artykułu jest prezentacja i ocena podstawowych relacji oraz tendencji w zakresie regulowanego normatywnie oraz faktycznie przepracowanego czasu pracy w Polsce na tle innych państw członkowskich Unii Europejskiej w latach 2004–2015. Szczególną uwagę poświęcono tu przy tym kwestiom związanym ze statystyczną oceną kształtowania się faktycznego czasu pracy w Polsce i pozostałych państwach UE i jego zróżnicowania przy wyodrębnieniu aspektów takich jak: wymiar czasu pracy (pełny i niepełny), płeć, status zatrudnienia (pracownicy najemni, samozatrudnieni i pracodawcy, jak również pomagający członkowie rodzin).

Słowa kluczowe: czas pracy, zróżnicowanie czasu pracy, uwarunkowania czasu pracy

* Adres e-mail: wacław.jarmolowicz@wsb.poznan.pl

** Adres mail: sławomir.kuzmar@ue.poznan.pl

Wprowadzenie

Obserwowany w ostatnim czasie wzrost zainteresowania zagadnieniami związanymi z kształtowaniem się czasu pracy (tj. jego normatywnym i faktycznym wykorzystaniem) wynika nie tylko z chęci podnoszenia efektywności gospodarowania zasobami pracy, ale jest również związany z istotnym skracaniem się czasu pracy poszczególnych pracowników. To skracanie się czasu pracy możliwe jest przy tym – z jednej strony – dzięki czynnikom ekonomicznym (a zwłaszcza wzrostowi wydajności pracy), a z drugiej – jest także efektem poszukiwania przez pracowników optymalnej relacji pomiędzy czasem wolnym i pracą. Relacja ta określana jest zaś współcześnie jako *work life balance*.

Dostrzegalny przy tym – w minionym dziesięcioleciu – spadek czasu pracy w krajach Unii Europejskiej (szczególnie istotny w grupie 15 państw określanych mianem starych państw członkowskich UE-15) warunkowany jest – obok zmian w wydajności pracy – również szeregiem zjawisk strukturalnych, w tym m.in. takich jak: wzrost znaczenia sektora usług kosztem sektorów przemysłowych, rosnącej konkurencji między przedsiębiorstwami w warunkach globalizacji czy też wzrostem zatrudnienia wśród kobiet. Nie bez znaczenia są też właśnie zmiany stylu życia i związane z nimi zróżnicowane preferencje w zakresie wykorzystywania czasu pracy i spędzania czasu wolnego. Warto tu również podkreślić, że w krajach Unii Europejskiej, obok spadku łącznego czasu pracy, obserwuje się również wzrost samego zróżnicowania w kształtowaniu się czasu pracy pomiędzy różnymi grupami społeczno-zawodowymi oraz odchodzenie od standaryzacji indywidualnego wymiaru czasu pracy. Staje się on zatem coraz bardziej zindywidualizowanym i to nie tylko w ciągu roku, lecz również całego życia zawodowego pracownika, i podlega tym samym coraz większej elastyczności (*Working Time in the EU*, 2012).

Mając powyższe na uwadze, za cel niniejszego opracowania przyjmuje się dążenie do bliższego określenia podstawowych relacji i tendencji w zakresie regulowanego normatywnie oraz faktycznie przepracowanego czasu pracy w Polsce na tle innych państw członkowskich Unii Europejskiej w latach 2004–2015. Przedmiotem analiz i ocen prowadzonych w opracowaniu będą przy tym kwestie związane w szczególności z długością samego czasu pracy oraz jego zróżnicowaniem z racji pracy w pełnym i niepełnym wymiarze czasu, oraz przy uwzględnianiu takich cech samych pracowników, jak płeć i status zatrudnienia.

Wychodząc od ogólniejszych rozważań dotyczących samego czasu pracy i jego formalno-prawnych uwarunkowań, przeprowadzona zostanie statystyczna ocena kształtowania się faktycznego czasu pracy i jego zróżnicowania przy wyodrębnieniu aspektów takich jak: wymiar czasu pracy (pełny i niepełny), płeć, status zatrudnienia (pracownicy najemni, samozatrudnieni i pracodawcy, jak również pomagający członkowie rodzin). Opracowanie kończy krótkie podsumowanie ze wskazaniem na najistotniejsze implikacje wynikające z przeprowadzonych analiz i ocen.

1. Czas pracy i jego formalno-prawne uwarunkowania

Podjmując rozważania dotyczące czasu pracy i jego wykorzystania należy podkreślić, że kategoria czasu pracy stanowi pierwszy i podstawowy oraz unormowany – zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym – element prawa pracy. Przypomnijmy też, że pionierem w tym zakresie była Wielka Brytania, gdzie w 1802 roku przyjęto *The Factory Health and Morale Act*, ustalający maksymalny dzienny wymiar czasu pracy robotnika fabrycznego (wynosił on wówczas 12 godzin) oraz ograniczający zatrudnienie młodocianych. Z kolei w 1919 roku uchwalono *Konwencję nr 1 Międzynarodowej Organizacji Pracy* (MOP) dotyczącą czasu pracy w przemyśle, a która to ustanowiła standard 8-godzinnego dnia pracy i 48-godzinnego tygodnia pracy (Florek, 2012, s. 11).

Współcześnie czas pracy jest przedmiotem rozbudowanych regulacji prawnych na wielu poziomach. Kwestie związane z zatrudnianiem i czasem pracy regulują bowiem krajowe przepisy ogólne i sektorowe zawarte w aktach prawa powszechnie obowiązującego i w układach zbiorowych. Ponadto zagadnienia te stanowią również przedmiot regulacji na poziomie międzynarodowym (konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, ustawodawstwo Unii Europejskiej). Zasadniczym zaś celem tych regulacji pozostaje ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, możliwa zwłaszcza poprzez ustalenie minimalnych standardów w zakresie wymiaru czasu pracy. Podkreślić należy jednak, że regulacje prawne w wielu krajach stanowią tylko pewne ramy dla kształtowania czasu pracy, bowiem obowiązujące normy czasu pracy są również wynikiem bezpośrednich negocjacji pracodawców ze związkami zawodowymi (Kłos, 2013, 57–58).

Państwa członkowskie Unii Europejskiej – w zakresie czasu pracy – związane są zwłaszcza zasadami wyrażonymi w art. 31 Karty Praw Podstawowych Unii

Europejskiej oraz postanowieniami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 roku dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (s. 9). Podstawę prawną dyrektywy stanowi art. 153 ust. 1 lit. a Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) dotyczący polepszania środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Zgodnie zaś z art. 2 dyrektywy 2003/88 – czas pracy definiowany jest jako każdy okres, podczas którego pracownik jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje zadania lub spełnia obowiązki, zgodnie z obowiązującymi w danym kraju przepisami. Ponadto w dokumencie tym wskazano na szereg uregulowań dotyczących czasu pracy, zgodnie z którymi pracownikowi przysługuje prawo do:

- maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nieprzekraczającego 48 godzin;
- minimalnego tygodniowego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin w ciągu 7 dni oraz odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin (łącznie 35 godzin);
- minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin w ciągu 24 godzin;
- przerwy na odpoczynek, w przypadku gdy dzień roboczy jest dłuższy niż 6 godzin;
- corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej 4 tygodni.

Podkreślić należy tu ponadto, że powyższe unormowania podlegać mogą także pewnym odstępstwom i zmianom, dokonywanym jednak wyłącznie w drodze układów zbiorowych oraz porozumień pomiędzy partnerami społecznymi.

Podstawowe krajowe ustalenia dotyczące czasu pracy w Polsce regulują z kolei przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 roku – Kodeksu pracy. Zgodnie z nimi, czas pracy poszczególnego pracownika nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Ponadto pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Czas pracy rozpatrywać można także w szerszym – rocznym – ujęciu. Na tak pojęty czas pracy – obok uwarunkowań dotyczących maksymalnego dobowego oraz tygodniowego czasu pracy – wpływają również regulacje dotyczące długości urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikom oraz określające liczbę dni świątecznych. Podkreślić tu także należy, że z uwagi na istotne różnice w zakresie liczby

dni świątecznych oraz dostępnego urlopu, w poszczególnych krajach UE obserwuje się istotne zróżnicowanie w zakresie całkowitej liczby dni pracy. I tak np. B. Kłos (2013, s. 67) wskazuje, że w 2012 roku w przeliczeniu na standardowy 8-godzinny dzień pracy, roczny wymiar czasu pracy w Polsce był o 34 dni dłuższy niż we Francji, która to charakteryzuje się najkrótszym formalnym wymiarem czasu pracy spośród wszystkich krajów UE. W tabeli 1 przedstawiono szczegółowe i przykładowe dane dotyczące wymiaru czasu pracy w roku 2012 (tygodniowego i rocznego), wynikające z regulacji przyjętych w poszczególnych państwach członkowskich UE.

Dokonując analizy kształtowania się czasu pracy warto także dostrzec, że pomimo istotnego znaczenia uregulowań prawnych dotyczących normatywnego czasu pracy (szczególnie w kontekście ochrony pracowników), wiodącą rolę w funkcjonowaniu poszczególnych systemów gospodarczych odgrywa faktyczny czy też rzeczywiście przepracowany czas pracy. Czas ten obejmuje przy tym pracę w wymiarze obowiązującym daną grupę pracowników oraz w godzinach nadliczbowych niezależnie od tego, czy są to godziny płatne czy bezpłatne. Jest on również warunkowany zakresem zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu.

Mając powyższe na uwadze, w dalszych analizach wykorzystane zostaną dane pochodzące z ankietowych badań *Labor Force Survey* (LFS)¹ prowadzonych kwartalnie we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej. Zaznaczmy przy tym, że są to reprezentacyjne badania ankietowe gospodarstw domowych, których wyniki są uogólniane na populację generalną. Badania te, prezentując deklarowany przez respondentów tygodniowy czas pracy, obejmują pracę w wymiarze obowiązującym daną grupę pracowników oraz w godzinach nadliczbowych niezależnie od tego, czy są to godziny płatne czy bezpłatne. Do liczby przepracowanych godzin nie wlicza się też czasu dojazdu do pracy i przerwy na lunch (*EU Labour Force Survey – Metodology*, 2016).

¹ W Polsce jest to Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL – wykonywane cyklicznie przez GUS od roku 1992 (przyp. autorów).

Tabela 1. Wymiar normatywnego czasu pracy w państwach UE w 2012 r.

Państwo	Tygodniowy wymiar czasu pracy (godziny)		Roczny czas pracy (godziny)	Czas wolny od pracy (dni)		Roczny czas pracy (godziny)
	negocjacje	ustawodawstwo	brutto*	urlop	święta	netto**
Estonia	–	40	2080	20***	8	1856
Węgry	40	40	2080	20***	9	1848
Litwa	–	40	2080	20***	9	1848
Polska	–	40	2080	20***	9	1848
Rumunia	40	40	2080	21***	8	1848
Łotwa	–	40	2080	20***	10	1840
Bułgaria	bd.	40	2080	20***	11	1832
Grecja	40	40	2080	23***	9	1824
Słowenia	–	40	2080	20***	12	1824
Luksemburg	–	40	2080	25	9	1808
Malta	40	48	2080	24***	13	1784
Irlandia	39	48	2080	24	8	1778
Portugalia	38,9	40	2023	22***	10	1774
Słowacja	38,9	40	2023	20	14	1758
Cypr	38	40	1976	20***	11	1740
Belgia	37,8	38	1966	20***	10	1739
Hiszpania	38,3	40	1992	22***	12	1731
Austria	38,8	40	218	25***	12	1730
Czechy	38	40	1976	25	10	1710
Wielka Brytania	37,6	48	1955	24,7	9	1702
Holandia	37,1	48	1929	25	6	1699
Finlandia	37,5	40	1950	25	10	1688
Szwecja	37,3	40	1940	25***	9	1686
Włochy	38	40	1976	28***	11	1680
Niemcy	37,7	39	1960	30	10	1659
Dania	37	48	1924	30	8	1643
Francja	35,6	35	1851	30***	9	1574

* Tygodniowy wymiar czasu pracy x 52 tygodnie.

** Roczny wymiar czasu pracy po odliczeniu dni wolnych od pracy.

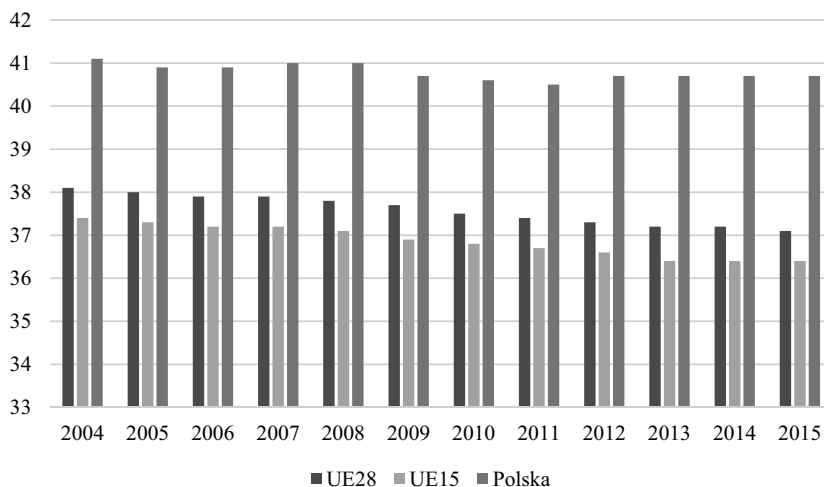
*** Ustawowy minimalny wymiar urlopu wypoczynkowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Kłos (2013), s. 64, 66.

2. Kształtowanie się faktycznego czasu pracy i jego zróżnicowanie w Polsce i krajach UE

Kształtowanie się przeciętnego faktycznego czasu pracy w ujęciu tygodniowym, w głównym miejscu pracy (wg. subiektywnej opinii respondentów) w Polsce, na tle średniej dla wszystkich państw członkowskich (UE-28) oraz tzw. 15 starych państw członkowskich (UE-15) w latach 2004–2015, zaprezentowano na rysunku 1. Z przedstawionych danych wynika, że przeciętny tygodniowy czas pracy w Polsce był średnio o 3,2 godziny dłuższy niż w grupie krajów UE-28, natomiast różnica pomiędzy Polską a krajami UE-15 wynosiła średnio 3,9 godziny. Jednocześnie podkreślić należy, że średni czas pracy zarówno w przypadku UE-28, jak i UE-15 ulegał istotnemu i systematycznemu spadkowi (z 38,1 do 37 godzin dla UE-28 oraz z 37,4 do 36,4 godzin dla UE-15). W przypadku Polski natomiast zmiany te nie były już tak istotne. W Polsce bowiem od 2009 roku wymiar tego czasu utrzymuje się na stosunkowo stałym poziomie wynoszącym 40,7 godzin tygodniowo. Można tu także dodać, że Polska – pod względem kształtowania się przeciętnego tygodniowego czasu pracy – plasuje się na trzeciej pozycji wśród wszystkich państw członkowskich UE (dłużej pracują jedynie Bułgarzy – 40,8 godzin oraz Grecy – 42,2 godziny). Z kolei najkrótszy tygodniowy czas pracy – poniżej 36 godzin – mają Irlandczycy, Niemcy, Duńczycy oraz Holendrzy.

Rysunek 1. Przeciętny tygodniowy czas pracy w Polsce i Unii Europejskiej (w latach 2004–2015)

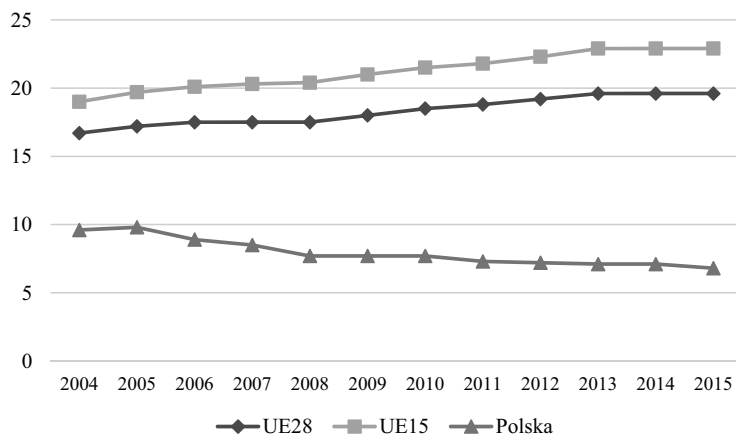


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Wobec wskazywanych i znaczących różnic, istotnym wydaje się być także pytanie o ich bezpośrednie przyczyny. I tak jednym z bardziej znaczących czynników wpływających na przeciętny tygodniowy czas pracy może być sama struktura zatrudnionych przy uwzględnieniu ich wymiaru czasu pracy (pełnego oraz niepełnego). Zauważmy przy tym, że kraje, w których odsetek zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (na niepełnym etacie) byłby istotnie wyższy, będą charakteryzowały się niższym przeciętnym tygodniowym czasem pracy, nawet w sytuacji porównywalnej długości czasów pracy. Z danych zaprezentowanych na rysunku 2 wynika, że Polska różni się istotnie pod względem tegoż wymiaru czasu pracy. Odsetek zatrudnionych w niepełnym wymiarze zmniejszył się tu i w analizowanym okresie z poziomu 10% do poziomu 6,8%. Odwrotną tendencję zaobserwowano natomiast w przypadku średniej dla państw UE-28 oraz UE-15, gdzie udział zatrudnionych na niepełnym etacie zwiększył się z 16,7 do 19,7% (UE-28) oraz z 19,1 do 22,9% (UE-15). Zdecydowanym „rekordzistą” w tym zakresie jest Holandia, gdzie odsetek zatrudnienia w niepełnym wymiarze sięgał blisko 50%.

Oceniając z kolei same różnice w przeciętnym czasie pracy w zależności od wymiaru czasu pracy (por. rys. 3 oraz 4) dostrzec możemy, że różnice między Polską a innymi krajami są znacznie mniejsze.

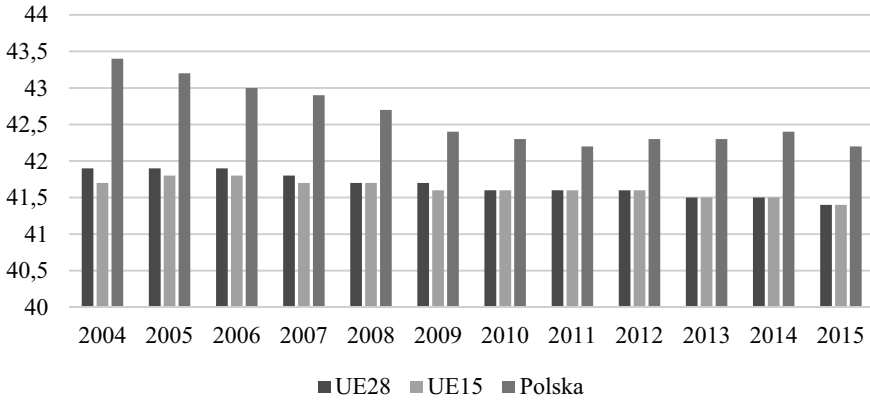
Rysunek 2. Zatrudnieni (w %) w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce i Unii Europejskiej (w latach 2004–2015)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

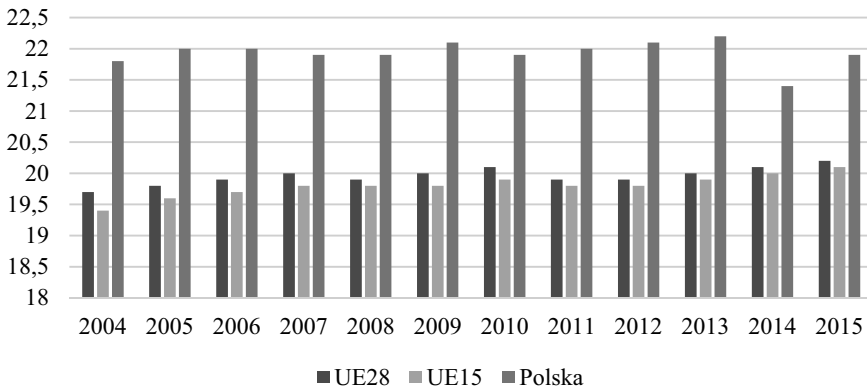
W przypadku zatrudnionych na pełny etat w Polsce – w latach 2004–2015 – przeciętna liczba przepracowanych przez nich godzin była wyższa niż średnie dla UE-28 oraz UE-15. Jednakże stosunkowo istotna tendencja spadkowa obserwowana w Polsce spowodowała wyrównanie się przeciętnych wielkości w powyższym zakresie pomiędzy Polską i analizowanymi grupami krajów. I tak w 2015 roku Polak zatrudniony „na cały etat” przeciętnie pracował tylko o 0,8 godziny dłużej niż średnia dla UE-28. Wyższą różnicę – 1,7 godziny – zaobserwowano natomiast w przypadku pracy w niepełnym wymiarze.

Rysunek 3. Przeciętny tygodniowy czas pracy zatrudnionych (w pełnym wymiarze czasu pracy) w Polsce i Unii Europejskiej (w latach 2004–2015)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Rysunek 4. Przeciętny tygodniowy czas pracy zatrudnionych (w niepełnym wymiarze czasu pracy) w Polsce i Unii Europejskiej (w latach 2004–2015)

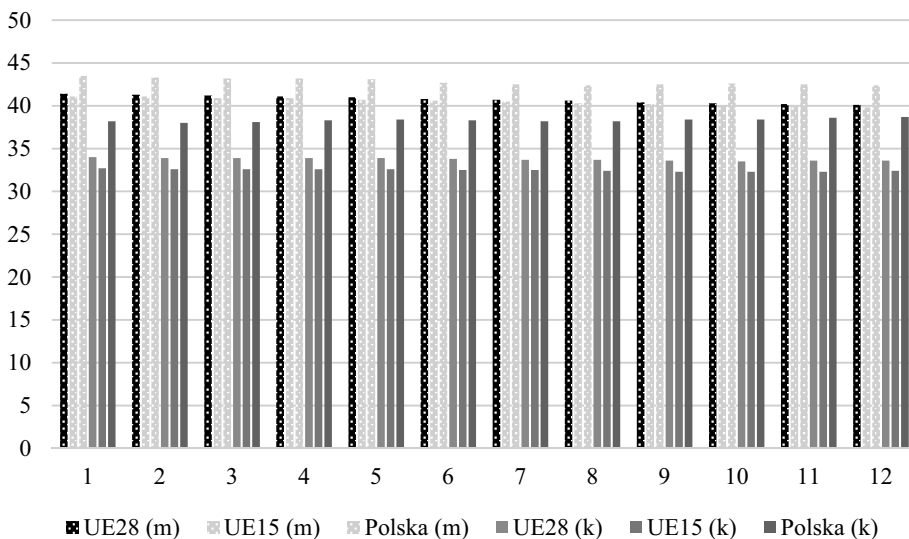


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Kolejnym – spośród istotnych – czynników mogących wpływać na zróżnicowanie przeciętnego czasu pracy w krajach UE, są różnice wynikające z przeciętnej tygodniowej długości czasu pracy mężczyzn i kobiet. Z danych prezentowanych na rysunku 5 wynika, że różnice te w analizowanych latach były znaczne oraz podlega-

ły niewielkim tylko zmianom. I tak wyniosły one średnio 7,1 godziny w odniesieniu do całej Unii Europejskiej i 8 godzin dla państw UE-15. W Polsce natomiast mężczyźni – w porównaniu do kobiet – pracowali przeciętnie 4,5 godziny dłużej.

Rysunek 5. Przeciętny tygodniowy czas pracy zatrudnionych (według płci) w Polsce i Unii Europejskiej (w latach 2004–2015)



* m – mężczyźni; k – kobiety.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Bardziej szczegółowe dane dotyczące kształtowania się długości faktycznego czasu pracy wśród kobiet i mężczyzn oraz przy uwzględnieniu przeciętnego czasu pracy na pełny oraz niepełny etat, jak i odsetka zatrudnionych na niepełnym etacie w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, zaprezentowano w tabeli 2. Z przedstawionych danych wynika, że mężczyźni pracowali w Polsce zdecydowanie dłużej niż średnia dla krajów UE (ustępując pod tym względem jedynie Grecji). Czas pracy kobiet był natomiast zbliżony do średniej wartości obserwowanej dla państw UE. Warto jednak podkreślić, że w Polsce odsetek zatrudnionych w niepełnym wymiarze – i to zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn – był jednym z niższych wśród wszystkich państw członkowskich. Uwagę zwraca tu także fakt, że w Holandii odsetek kobiet zatrudnionych na niepełnym etacie wynosił blisko 77%, podczas gdy w Polsce było to zaledwie 9,9%.

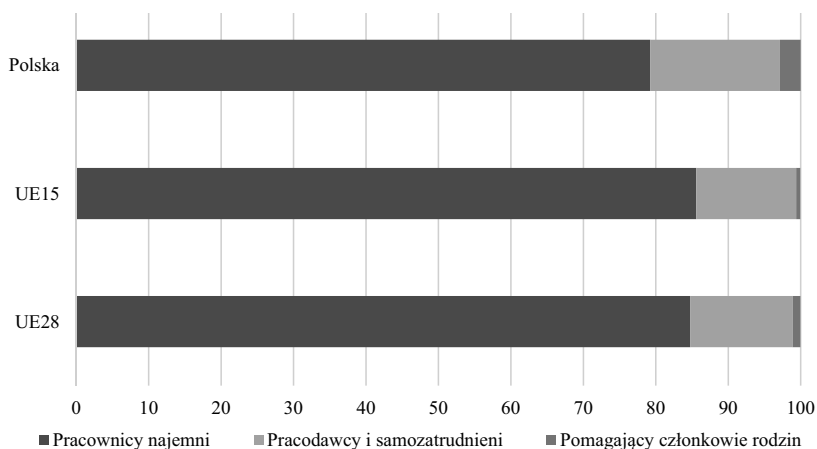
Tabela 2. Tygodniowy czas pracy zatrudnionych według wymiaru czasu pracy oraz płci w Polsce i państwach UE (w 2015 r.)

	Średnia (godz.)	Pełny etat (godz.)	Niepeł- ny etat (godz.)	Odsetek za- trudnionych na niepełny etat (%)	Średnia (godz.)	Pełny etat (godz.)	Niepeł- ny etat (godz.)	Odsetek za- trudnionych na niepełny etat (%)
	Mężczyźni				Kobiety			
Grecja	44,3	46,0	20,9	6,7	39,2	42,1	20,2	13,1
Polska	42,4	43,4	22,0	4,2	38,7	40,7	21,9	9,9
Czechy	41,9	42,6	19,8	2,2	38,6	40,6	21,6	9,3
Cypr	41,5	43,7	20,2	10,3	37,5	40,8	19,7	15,8
Bułgaria	41,2	41,5	20,2	1,9	40,4	41,0	19,4	2,5
Słowacja	41,2	42,2	18,4	4,0	38,9	40,7	18,9	8,0
Wielka Brytania	41,0	44,2	18,8	11,2	31,8	40,6	19,6	41,0
Malta	40,8	42,4	22,3	6,3	34,5	39,4	21,7	27,3
Portugalia	40,8	43,3	16,3	7,1	38,0	41,3	16,8	12,5
Austria	40,7	43,5	18,4	9,8	31,9	41,6	21,1	46,8
Belgia	40,5	42,4	23,5	9,3	33,2	39,8	24,1	41,4
Hiszpania	40,5	42,4	19,0	7,8	34,6	40,0	18,9	25,1
Węgry	40,5	41,3	22,5	4,0	39,0	40,4	22,5	7,7
Chorwacja	40,3	41,5	20,1	4,7	38,6	40,4	19,6	7,3
Luksemburg	40,3	41,5	18,9	5,6	33,8	39,7	22,0	34,2
Słowenia	40,3	42,1	19,4	7,0	38,0	41,1	20,1	13,7
Rumunia	40,2	40,7	24,0	8,5	39,2	39,9	21,8	9,2
Włochy	40,1	41,8	21,2	8,0	32,8	38,3	21,3	32,4
Estonia	40,0	41,3	20,9	6,0	37,2	40,2	20,3	13,4
Francja	40,0	41,5	21,3	7,4	34,3	39,0	23,2	30,1
Łotwa	40,0	41,0	20,4	4,5	38,1	40,2	20,4	10,0
Irlandia	39,7	42,4	20,0	12,2	31,5	37,6	19,3	33,8
Niemcy	39,3	42,1	16,7	9,3	30,4	40,2	19,6	46,6
Litwa	39,1	40,0	20,6	5,5	37,6	39,3	20,3	9,7
Finlandia	38,7	41,3	18,0	9,7	34,9	38,6	19,5	18,7
Szwecja	38,1	41,1	21,2	13,2	34,5	40,2	24,8	36,3
Dania	35,6	39,8	14,8	15,6	31,0	37,8	18,6	34,7
Holandia	34,9	41,2	18,7	26,5	24,5	39,7	20,1	76,9
UE-28	40,1	42,4	19,1	8,9	33,6	40,0	20,5	32,1
UE-15	39,8	42,4	18,9	10,0	32,4	39,8	20,5	37,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Innym czynnikiem istotnym dla kształtowania się przeciętnego i faktycznego czasu pracy jest również sam status zatrudnionych. Zgodnie z Międzynarodową Klasyfikacją Statusu Zatrudnienia (*International Classification of Status in Employment – ICSE*), stosowaną w badaniach LFS, wyróżnia się w tym zakresie trzy podstawowe kategorie: pracujących na własny rachunek (w tym pracodawców zatrudniających co najmniej jednego pracownika oraz pracujących na własny rachunek i niezatrudniających pracowników), pracowników najemnych oraz pomagających bezpłatnie członków rodzin. Analizując kształtowanie się czasu pracy w tych kategoriach podkreślić należy, że struktura pracujących według ustalonego statusu zatrudnienia różni się w Polsce istotnie od struktury obserwowanej w tzw. starych państwach członkowskich (por. rys. 6). Polska charakteryzuje się bowiem zdecydowanie większym odsetkiem pracujących na własny rachunek oraz osób kwalifikowanych jako pomagający członkowie rodzin².

Rysunek 6. Struktura pracujących według statusu zatrudnienia (w %) w Polsce i Unii Europejskiej (w 2015 r.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

² W przypadku Polski status ten dotyczy w większości osób pracujących w sekcji „Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo”, gdzie pracuje blisko 84% osób. Zob. *Aktywność ekonomiczna...* (2016), s. 88.

Oceniając zatem kształtowanie się czasu pracy według statusu zatrudnienia, przede wszystkim należy dostrzec, że czas pracy pracowników najemnych podlega regulacjom prawnym, podczas gdy pracujący i klasyfikowani w pozostałych kategoriach nie podlegają już takim regulacjom, co oznacza, że samodzielnie decydują też oni o długości czasu pracy.

Z danych prezentowanych w tabeli 3 wynika, że na poziomie całej Unii Europejskiej oraz UE-15 w latach 2004–2015, grupą niezmiennie deklarującą w badaniach największą liczbę przepracowanych w tygodniu godzin byli właśnie pracujący na własny rachunek. Następne miejsca przypadają pracownikom najemnym oraz pomagającym członkom rodzin. Podobne tendencje obserwowano również w Polsce. Analizując z kolei zmiany, jakie dokonały się w czasie pracy wśród poszczególnych kategorii zatrudnionych, zauważyć można, że w przypadku Polski, wśród pracowników najemnych, czas ich pracy utrzymywał się na stosunkowo stałym poziomie zbliżonym do 40 godzin tygodniowo. Dość istotnie zmalał natomiast czas pracy wśród pracujących na własny rachunek. Uwagę zwraca ponadto znaczący wzrost średniego czasu pracy pomagających członków rodzin, który to wzrósł z 33,9 godzin tygodniowo w roku 2004 do 37,4 godzin w roku 2015. Odwrotną tendencję – w ramach tej kategorii – zaobserwowano zaś w przypadku średniej dla pozostałych państw członkowskich.

Tabela 3. Tygodniowy czas pracy według wyróżnionych kategorii zatrudnienia w Polsce i Unii Europejskiej (w latach 2004–2015)

Rok	Pracownicy najemni			Pracujący na własny rachunek			Pomagający członkowie rodzin		
	UE-15	UE-28	Polska	UE-15	UE-28	Polska	UE-15	UE-28	Polska
2004	36,1	36,9	39,9	45,4	45,4	47	36,6	36,1	33,9
2005	36	36,9	40,1	45,2	45,1	46,1	34,6	34,4	32,2
2006	36	36,8	40	44,9	44,9	46,3	34,4	34,5	32,8
2007	36	36,8	40,1	44,7	44,6	46,4	33,4	33,9	33,6
2008	35,9	36,8	40	44,3	44,3	46,1	33,7	34,4	34,8
2009	35,7	36,6	39,8	44,1	44,1	45,6	34,6	35	35,6
2010	35,7	36,5	39,7	43,8	43,8	45,3	34	34,5	35,5
2011	35,6	36,4	39,7	43,4	43,4	44,8	33	34	35,2
2012	35,5	36,4	39,8	42,9	43	45,2	32,1	33,7	35,9
2013	35,4	36,3	39,8	42,7	42,7	45,3	32	33,8	36,7
2014	35,4	36,3	39,9	42,4	42,6	45,2	32,4	34	36,6
2015	35,4	36,3	39,9	42,3	42,5	44,8	32,6	33,8	37,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Podsumowanie

Przedmiotem przedstawionego artykułu było wskazanie na podstawowe relacje i tendencje występujące w zakresie regulowanego normatywnie oraz faktycznie przepracowanego czasu pracy w Polsce na tle innych państw członkowskich Unii Europejskiej oraz w latach 2004–2015.

Przeprowadzone analizy i oceny wykazały, że Polska należy do najliczniejszej grupy państw członkowskich UE, wśród których podstawową normą czasu pracy jest 40-godzinny tydzień pracy (pięć dni – od poniedziałku do piątku – po 8 godzin dziennie). W wymiarze rocznym (przy uwzględnieniu dni wolnych od pracy, świąt oraz przysługującego urlopu wypoczynkowego), łączny normatywny wymiar czasu pracy wynosi tu – w roku 2012 – 1848 godzin i jest jednym z najdłuższych spośród wszystkich państw członkowskich UE.

Dostrzegając zarazem, że dla funkcjonowania poszczególnych systemów gospodarczych szczególnie istotny jest faktyczny czy też przepracowany czas pracy, w niniejszym opracowaniu szczególną uwagę zwrócono na kształtowanie się deklarowanego – w ramach *Badania Aktywności Ekonomicznej* – rzeczywistego tygodniowego czasu pracy oraz jego uwarunkowań.

Przeprowadzone analizy wykazały przy tym, że przeciętny tygodniowy czas pracy – kształtujący się w 2015 roku na poziomie 40,7 godzin – był w Polsce średnio o 3,2 godziny dłuższy niż przeciętna w grupie krajów UE-28, przy czym różnica pomiędzy Polską a krajami UE-15 wynosiła średnio 3,9 godziny.

Bliższej analizie poddano też szereg uwarunkowań wpływających bezpośrednio na kształtowanie się faktycznego przeciętnego czasu pracy, z których szczególnie istotne wydają się być różnice pomiędzy zatrudnionymi w pełnym oraz niepełnym wymiarze. Odsetek ten wyniósł w Polsce w roku 2015 zaledwie 6,8%, podczas gdy w Holandii ukształtował się na poziomie blisko 50%. Istotne okazały się również różnice w zakresie długości czasu pracy pomiędzy kobietami oraz mężczyznami, jak również osobami o różnych statusach zatrudnienia.

Literatura

- Aktywność ekonomiczna Ludności Polski IV kwartał 2015 r.* (2016). Warszawa: GUS.
- Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Dz. Urz. UE L 299 z 18 listopada 2003 r. Eurostat. Pobrane z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (30.01.2017).
- EU Labour Force Survey – Methodology* (2016). Pobrane z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology (30.01.2017).
- Jabłońska, G. (2013). *Ile pracują Europejczycy? Fakty i mity o czasie pracy w Europie*. Pobrane z: <http://www.rynekpracy.pl/artykuly/ile-pracuja-europejczycy-fakty-i-mity-o-czasie-pracy-w-europie> (30.01.2017).
- Florek, L. (red.) (2012). *Czas pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kłos, B. (2013). Czas pracy w Polsce na tle innych państw członkowskich Unii Europejskiej. *Studia BAS*, 4 (36), 57–96.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Dz.U. 1998 nr 21, poz. 94, ze zm.
- Working Time in the EU* (2012). European Foundations of the Improvement of Living and Working Conditions. Pobrane z: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/45/en/1/EF1145EN.pdf>.

WORKING TIME AND DETERMINANTS OF ITS UTILIZATION IN POLAND AND OTHER EU MEMBER STATES (OVER THE PERIOD 2004–2015)

Abstract

The subject of the paper is an attempt to determine the underlying relationships and trends in the field of working time (regulated by law and actually worked) in Poland and other EU member states (over the period 2004–2015). Particular attention was given to the assessment of statistical data on average hours actually worked per person in employment. The figures are broken down by various demographic and occupational characteristics (sex, professional status, full-time work, part-time work etc.).

Keywords: working time, working time diversification, determinants of working time

JEL code: J21, J22, J81