Beata Skowron-Mielnik

Elastyczny czas pracy i uwarunkowania jego zastosowania w świetle studiów literaturowych

Wprowadzenie

W ostatnich latach warunki funkcjonowania przedsiębiorstw stają się coraz bardziej zmienne. Na skutek zmian cywilizacyjnych rosną i coraz szybciej zmieniają się potrzeby odbiorców, konieczne jest zapewnianie coraz wyższej jakości i nowoczesności wyrobów, nasila się walka konkurencyjna, coraz szybciej dokonuje się postęp naukowo-techniczny i organizacyjny, a przedsiębiorstwa dążą do wykorzystania coraz kosztowniejszych urządzeń. Zmienia się również otoczenie społeczne, systemy wartości, a to z kolei kształtuje rynek pracy, który charakteryzuje się coraz większym udziałem kobiet, bezrobociem wśród osób o najniższych kwalifikacjach, brakiem specjalistów o najwyższych kwalifikacjach i zmianą wymagań odnośnie do pracy, które wychodzą poza wymagania płacowe i dotyczą również organizacji pracy, możliwości dokształcania, czasu wolnego itp.

Warunkiem sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa w tych warunkach staje się zdolność do szybkiego reagowania na zmiany, a jednym ze sposobów zapewniania tej zdolności jest tworzenie elastycznych zasobów przedsiębiorstwa (np. produkcyjnych, finansowych, kadrowych). Elastyczność jest bowiem tą cechą organizacji gospodarczych, która decyduje o możliwości adaptacji do zmieniających się warunków funkcjonowania. Z tego powodu w krajach wysoko uprzemysłowionych przywiązuje się dużą wagę do zagadnienia elastyczności i uznaje się ją za jeden z czynników konkurencyjności współczesnej firmy.[1] **Jednym z zasobów przedsiębiorstwa, który powinien być kształtowany elastycznie jest czas pracy**, zwłaszcza, że stopień wykorzystania ludzkiego potencjału

[1] Zob. S. Lis, K. Santarek, A. Strzelczak, *Organizacja elastycznych systemów produkcyjnych*, PWN, Warszawa 1994, s. 13-29.

w gospodarce szacuje się na 30-40%. Zatem większość czasu pracy ulega marnotrawstwu, głównie z powodu niewłaściwego gospodarowania nim, złej organizacji pracy, niedostosowania systemów czasu pracy do rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstwa. Sposobem na zracjonalizowanie gospodarowania czasem pracy są formy elastycznego czasu pracy, których upowszechnienie się w przedsiębiorstwach krajów zachodnich spowodowało wzrost znaczenia czasu i pojawienie się nowej subdziedziny zarządzania, a mianowicie zarządzania czasem pracy.[2]

1. Wybrane formy elastycznego czasu pracy

Elastyczność w organizacji czasu pracy jest elementem szerzej pojmowanej elastyczności zatrudnienia, w której wymienia się przede wszystkim elastyczność ilościową, oznaczającą dostosowanie liczby pracujących do zmiennych potrzeb zakładu pracy, elastyczność funkcjonalną – szybkie i bezkolizyjne przesuwanie pracowników między różnymi zadaniami oraz elastyczność finansową – dostosowanie wysokości i struktury płac do zewnętrznego rynku pracy oraz do wydajności poszczególnych pracowników.[3]

Koncepcja elastycznego czasu pracy przede wszystkim zrywa z podstawowymi zasadami,[4] na których opiera się tradycyjny model czasu pracy. Należą do nich:

- zasada jednolitości – uregulowanie czasu pracy w danym przedsiębiorstwie jest jednolite dla wszystkich pracowników;
- zasada równoczesności – początek i koniec czasu pracy znajdują się w tym samym punkcie czasowym dla wszystkich pracowników;
- zasada punktualności – początek i koniec czasu pracy muszą być ściśle przestrzegane,;
- zasada autorytetu czasu – pracownik nie ma możliwości wpływu na uregulowanie czasu pracy;
- zasada tabu – nie należy rozpowszechniać wariantowych uregulowań czasu pracy.

Tradycyjny system czasu pracy oznacza dla pracowników nie tylko rozpoczynanie i kończenie pracy w tym samym momencie co inni, ale również

---

[2] Zob. K. F. Ackermann, M. Hofmann (Hrgb.), *Innovatives Arbeits- und Betriebszeitmanagement*, Frankfurt/Main, New York 1990, s. 5-29 i 69-83; R. Marr, *Arbeitszeitmanagement*, Berlin 1987, s. 15-39.

[3] L. Machol-Zajda, *Organizacja czasu pracy*, IPiSS, Warszawa 1994, s. 15.

[4] H. P. Bellgardt, *Flexible Arbeitszeitsysteme. Sauerverlag*, Heidelberg 1987, s. 13.

kończenie w tym samym wieku aktywności zawodowej. Jedynymi zmiennymi elementami są tu urlopy, przerwy w pracy oraz godziny nadliczbowe. **Natomiast uelastycznienie czasu pracy oznacza przede wszystkim indywidualizację rozwiązań w sferze kształtowania czasu pracy, a więc wprowadzenie zamiast jednego, powszechnie obowiązującego systemu, różnych form dotyczących wymiaru (długość czasu pracy dziennego, tygodniowego, rocznego i życiowego) i rozkładu czasu pracy (umiejscowienie czasu pracy w ramach przyjętego okresu, np. dnia, tygodnia itd.)**. Ważną cechą tej koncepcji jest to, że przy jej zastosowaniu można zaspokoić potrzeby i pogodzić interesy zarówno przedsiębiorstwa (obniżenie kosztów, dostosowanie czasu pracy do realizowanej produkcji lub świadczonych usług, lepsze wykorzystanie urządzeń, poprawa obsługi klientów itp.), jak i jego pracowników (dostosowanie czasu pracy do subiektywnych potrzeb związanych, np. z opieką nad dziećmi, z dojazdami do pracy czy prowadzoną dodatkowo działalnością zawodową). Podstawą tego jest rozdzielenie zakładowego czasu pracy – czasu działalności przedsiębiorstwa, które dąży z reguły do jego wydłużania w celu lepszego wykorzystania urządzeń oraz elastycznego regulowania w zależności od popytu na wyroby lub podaży surowców – od czasu pracy pracownika, w którego przypadku dąży się do skracania norm czasu pracy oraz uelastycznienia go w celu poprawienia warunków pracy, lepszej organizacji życia pozazawodowego czy też zwiększenia czasu wolnego.

Warunkiem wyboru korzystnych rozwiązań jest istnienie różnorodnych form i znajomość zasad ich funkcjonowania. Od początku lat siedemdziesiątych, kiedy powstała koncepcja elastycznego czasu pracy, stworzono wiele modeli elastycznego czasu pracy, a każdy z nich ma obecnie wiele wariantów, ponieważ przedsiębiorstwa często modyfikują istniejące rozwiązania, dostosowując je do własnych potrzeb. Próbę usystematyzowania tych rozwiązań zawiera dokument przygotowany przez Międzynarodową Organizację Pracy, będący propozycją kodyfikacji wiedzy i regulacji odnoszących się do wybranych form organizacji czasu pracy.[5] Uwzględniając przedstawione w nim rozwiązania można wyróżnić następujące podstawowe formy elastycznego czasu pracy:[6]

1. **Zmienne godziny rozpoczynania i kończenia pracy** – w systemie tym poszczególni pracownicy albo ich grupy rozpoczynają i kończą pracę o różnych godzinach. System daje pracownikom prawo do ustalania mo-

[5] Zob. L. M a c h o l - Z a j d a, *Praktyczne zasady kształtowania czasu pracy*, IPiSS, Warszawa 1994.

[6] Zob. H. H a r d t, *Probleme der Flexibilisierung der Arbeitszeit aus der arbeitsrechtlicher Sicht*, Freiburg 1986, s. 13-39; L. K o z i o ł, *Jak racjonalnie gospodarować czasem?* Kraków 1992, s. 152-177; L. M a c h o l - Z a j d a, *Praktyczne...* op.cit, s. 14 i następne; H. E. M e i x n e r, *Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeit*, Regensburg 1990, s. 63 i następne.

mentu rozpoczynania i kończenia pracy, ale z chwilą, gdy momenty te zostaną określone (może je wyznaczyć również pracodawca) pozostają już stałe. Forma ta jest stosowana głównie w pracy dziennej, aby unikać jednoczesnego przybywania i wychodzenia z pracy dużej liczby pracowników (problemy komunikacyjne), a także w systemie pracy zmianowej w celu nałożenia na siebie zmian (potrzeba większej liczby pracowników w szczytowych okresach realizacji zadań).

2. **Ruchomy czas pracy** – przy tej formie pracownik również może wybierać początek i koniec pracy, ale z większą swobodą, w ramach pewnego ustalonego przedziału czasowego.

Czas ruchomy (początek pracy	Czas stały (okres obowiązkowej obecności w pracy)	Czas ruchomy (koniec pracy)

W czasie stałym pracownik musi pracować, natomiast rozpocząć i zakończyć pracę może zgodnie z własnymi potrzebami pod warunkiem, że będzie się to mieściło w przyjętych okresach ruchomych. W systemie tym pracownik może pracować najkrócej tyle, ile wynosi czas obecności obowiązkowej, a najdłużej tyle, ile maksymalna dzienna norma czasu pracy. Powstające niedobory lub nadmiary przepracowanego czasu są wyrównywane w przyjętym w danym przedsiębiorstwie okresie rozliczeniowym.

3. **Systemy czasu pracy w skali roku i wyrównywanie czasu pracy w tygodniu i roku** – systemy te pozwalają na zmienną długość tygodnia pracy w skali rocznej lub tygodniowej w zależności od sezonowości działania przedsiębiorstwa lub innej zmienności w popycie na produkty/usługi lub podaży surowców. System ten umożliwia ograniczenie godzin nadliczbowych, ponieważ zmienność godzin pracy w tygodniu musi uwzględniać ograniczenia minimalnej i maksymalnej długości pracy w ciągu dnia. Dopóki te ograniczenia oraz średnia roczna i tygodniowa długość czasu pracy są respektowane, dopóty pracownikom nie należy się dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, mimo że w niektórych tygodniach pracują oni dłużej. Płace są z reguły ustalane na średnim poziomie przez cały rok.

4. **Skomprymowany tydzień pracy** – polega on na rozłożeniu normalnych tygodniowych godzin pracy na mniejszą liczbę dni. Najpowszechniejsza forma to wykorzystywanie tygodniowego czasu pracy w czterech, a nie pięciu dniach (forma szczególnie korzystna przy krótkim wymiarze czasu pracy, np. 38 godzin w tygodniu). Inna możliwość to rozłożenie tygodniowych godzin pracy dla dwóch tygodni na 9 dni, co daje pracownikowi 3 dni wolne od pracy co 2 tygodnie. W systemie dwuzmianowym forma ta pozwala na wydłużenie dnia pracy (np. 18 godzin na dwóch zmianach po 9 godzin każda) bez pracy w najtrudniejszych godzinach nocnych.

5. **Praca w niepełnym wymiarze czasowym** – praca wykonywana w czasie zasadniczo krótszym niż normalny, wynikający z ogólnych przepisów prawnych, branżowych umów zbiorowych, czy przyjęty w danym

przedsiębiorstwie czas pracy. Praca ta może przybierać różne formy, zależnie od liczby przepracowanych godzin i pory dnia, tygodnia, roku. Jest ona często elementem innych elastycznych form czasu pracy, jak na przykład system pracy dzielonej, elastyczna granica wieku emerytalnego, niepełnowymiarowa praca zmianowa.

6. **Praca zmianowa** – metoda organizacji czasu pracy, w której pracownicy kolejno obsadzają stanowisko pracy, wskutek czego przedsiębiorstwo może funkcjonować dłużej niż czas pracy poszczególnych pracowników. Najważniejsze rozkłady pracy zmianowej to rozkład nieciągły (przedsiębiorstwo funkcjonuje krócej niż 24 godziny w ciągu doby z przerwą dzienną i w czasie weekendu), półciągły (przedsiębiorstwo funkcjonuje przez 24 godziny na dobę z przerwą w czasie weekendu), ciągły (przedsiębiorstwo funkcjonuje 24 godziny na dobę, przez 7 dni w tygodniu i cały rok). Poza tym mogą występować różne nieregularne systemy zmianowe. Długość zmiany również może być zróżnicowana – standardowe 8 godzin, krócej lub dłużej.

7. **System pracy dzielonej (job sharing)** – w systemie tym kilku pracowników dzieli między siebie jedno lub kilka miejsc pracy, przy czym zawsze musi być większa liczba pracowników niż miejsc pracy. Pracownicy w ramach umowy zawieranej między sobą określają, kto i kiedy pracuje na danym stanowisku. Pracodawca wymaga jedynie, aby w określonym przez niego czasie jedna osoba znajdowała się na danym miejscu pracy. Podział pracy może być dokonywany różnorodnie w zależności od liczby osób wchodzących w skład zespołu oraz okresu rozliczeniowego (dzień, tydzień, miesiąc lub nawet kilka miesięcy). System ten jest związany ze skracaniem czasu pracy.

8. **System długoterminowych urlopów (sabbatical)** – u podstaw tego systemu leży idea, że tak jak po sześciu dniach pracy następuje niedziela, czyli dzień wolny od pracy, tak po sześciu latach pracy pracownik powinien mieć rok wolny od pracy. W praktyce granice tych okresów są bardziej płynne, urlop może trwać od kilku miesięcy do roku i niekoniecznie musi nastąpić po sześciu latach. Długoterminowe urlopy są w zasadzie płatne, ale źródła ich finansowania mogą być różne, czasem koszty te pokrywa w całości przedsiębiorstwo, w innych przypadkach tworzone są specjalne fundusze, w których mają udział pracownicy. Urlopy te są wykorzystywane najczęściej w celu dokształcania, wypoczynku lub poprawy zdrowia.

9. **System stopniowego przechodzenia w stan spoczynku** – tradycyjny system organizacji czasu pracy ustala niezależnie od woli pracownika moment zaprzestania pracy zawodowej i przejścia na emeryturę. Jednakże różna jest intensywność pracy zawodowej poszczególnych pracowników, różny stan zdrowia i chęć do dalszej pracy. W tej sytuacji określanie bezwzględnie obowiązującego terminu przejścia na emeryturę może spowodować niekorzystne zjawiska psychospołeczne nazywane szokiem emerytalnym. W związku z tym powstała koncepcja elastycznej granicy wieku emerytalnego, która polega na stopniowym ograniczaniu czasu

pracy i wydłużaniu urlopów, co pozwala stopniowo przechodzić w stan spoczynku zawodowego.

10. **Czas pracy określany wymiarem zadań** – w niektórych przypadkach w związku z rodzajem i organizacją pracy (np. akwizytorzy, osoby pracujące w wolnych zawodach) trudne i niecelowe jest sztywne określanie wymiaru i rozkładu czasu pracy. W takiej sytuacji zadania pracowników wyznacza się tak, aby mogli je wykonać w ramach przyjętych norm czasu. Ważne jest zatem wykonanie zadania, natomiast o tym kiedy i gdzie będzie ono wykonywane, decyduje pracownik. Problem godzin nadliczbowych czy też zbyt krótkiego czasu pracy tutaj nie występuje.

Wybór i zastosowanie odpowiednich form czasu pracy w danej organizacji wiąże się z **potrzebą całościowego podejścia do kształtowania czasu**.[7] Wskazuje ono na konieczność wspólnego rozpatrywania siedmiu podstawowych segmentów czasu społecznego, jak: czas nauki, czas wolny, czas zakupów, czas usług, czas dojazdów, czas opieki, czas produkcji. Czas pracy jednych osób jest bowiem czasem wolnym innych, a zatem niezbędna jest koordynacja uregulowań różnych segmentów czasu społecznego, systemowe jego kształtowanie, aby uelastycznienie czasu pracy miało sens i przynosiło rzeczywiste, pozytywne efekty zarówno dla przedsiębiorstw, jak i ich pracowników. Koordynacja ta powinna mieć dwojaki charakter: wewnętrzny – w odniesieniu do różnorodnych rozwiązań w zakresie czasu pracy wykorzystywanych w danym przedsiębiorstwie i zewnętrzny – w odniesieniu do uregulowań czasu społecznego istniejących w otoczeniu przedsiębiorstwa, a więc np. czasu pracy w transporcie, komunikacji, administracji publicznej, handlu.

2. Uwarunkowania zastosowania elastycznych form czasu pracy w organizacjach gospodarczych

W związku z takim komplikowaniem się zagadnień związanych z czasem pracy w przedsiębiorstwie można uznać za słuszne wprowadzenie pojęcia

[7] L. M a c h o l - Z a j d a, *Czas pracy w krajach rozwiniętych*, IPiSS, Warszawa 1993, s. 38–40; teoria jedności czasu podzielonego rozwinięta w Polsce przez J. Daneckiego (zob. J. D a n e c k i, *Jedność podzielonego czasu. Czas wolny i czas pracy w społeczeństwach uprzemysłowionych*, KiW, Warszawa 1974) oraz teoria podziału czasu rozwijana przez ekonomistów z Columbia University (zob. H. S t r z e m i ń s k a, *Czas pracy i czas wolny w polityce społecznej*, PWE, Warszawa 1988, s. 7) podkreślają wzajemną spójność różnych elementów czasu globalnego, jakim dysponuje człowiek w życiu, zwłaszcza jego trzech podstawowych członów: czasu pracy, dyspozycyjnego i wolnego.

zarządzania czasem pracy i tworzenia w wielu przedsiębiorstwach specjalnych służb zajmujących się zagadnieniami czasu pracy. Zjawisko to występuje obecnie głównie w przedsiębiorstwach krajów zachodnich, które mają znacznie większe doświadczenie w stosowaniu elastycznego czasu pracy i szerszy jego zakres (np. w Niemczech 77% osób zawodowo czynnych pracuje w różnych systemach elastycznego czasu pracy) niż przedsiębiorstwa polskie, jednak i u nas można zaobserwować wzrost zainteresowania zróżnicowanymi rozwiązaniami czasowymi. Przyczyną tego są warunki funkcjonowania polskich przedsiębiorstw, które w procesie transformacji naszej gospodarki rynkowej typu zachodnioeuropejskiego są coraz bardziej zbliżone do warunków, w jakich działają firmy zachodnie, a tym samym wywołujące podobne reakcje na czynniki określające organizację pracy. Proces transformacji systemowej wiąże się także z dążeniem do integracji z Unią Europejską, a to oznacza konieczność przestrzegania międzynarodowych regulacji czasu pracy.

Czynniki warunkujące przyjęcie określonej strategii gospodarowania czasem pracy można ująć w cztery zasadnicze grupy:

- czynniki ekonomiczne;
- czynniki społeczne;
- czynniki technologiczne;
- czynniki prawne.[8]

Układ tych czynników w przypadku poszczególnych organizacji gospodarczych może być inny, co wynika z odmiennej sytuacji, np. ekonomicznej, społecznej danego przedsiębiorstwa, jednak pewne zjawiska mają charakter całościowy i wpływają na większość przedsiębiorstw lub nawet wszystkie przedsiębiorstwa, przez co kształtują tendencje w gospodarowaniu czasem pracy.

2.1. Czynniki ekonomiczne

Rozwój rynku usług

Gospodarowanie czasem pracy w usługach jest istotnym czynnikiem warunkującym wykorzystanie czasu pracy w innych sektorach, ponieważ czas pracy w sferze usług jest zużywany w rzeczywistym czasie.[9] Działalność usługowa (w przypadku większości usług) polega bowiem na tym, że praca innych ludzi zużywana jest w trakcie jej świadczenia. Teoretycznie świadczenie usług powinno następować wtedy, gdy ludzie zatrudnieni w innych dziedzinach korzystają z czasu wolnego, jednak w rzeczywistości niemożliwe jest osiągnięcie odpowiedniego poziomu desynchronizacji roz-

[8] L. M a c h o l - Z a j d a, *Praktyczne zasady...* op.cit., s. 7.
[9] L. M a c h o l - Z a j d a, *Czas pracy...* op.cit., s. 66.

kładów czasowych, dlatego niektóre jednostki usługowe pracują równolegle z innymi sektorami gospodarki (tab. 1).

Tabela 1. Rodzaje usług w zależności od rozkładu czasu pracy

„Normalne godziny"	Podczas i poza tymi godzinami	Zasadniczo poza godzinami	Otwarte przez 24 godziny dziennie
Bankowość i ubezpieczenia Usługi publiczne i administracyjne Usługi zawodowe (lekarze, prawnicy itd.) Oświata Pewne rodzaje handlu	restauracje usługi sportowe i kulturalne pewne formy handlu itd.	teatry kina telewizja hotele	dostawa energii policja i ochrona szpitale itd.

Źródło: L. Machol-Zajda, *Czas pracy*... op.cit., s. 48.

Czas pracy w usługach charakteryzuje się zatem znacznie większą elastycznością, zwłaszcza w zakresie rozkładu, niż czas pracy w innych dziedzinach gospodarki, a jeśli ze względu na specyfikę działalności usługowej jest on uregulowany tradycyjnie, wtedy często przyczynia się do bardziej elastycznego kształtowania czasu pracy innych organizacji. W ten sposób z rozwojem rynku wiąże się wzrost znaczenia i zastosowania zróżnicowanych form organizacji czasu pracy. Do dziedzin działalności usługowej mających szczególny wpływ na gospodarowanie czasem pracy zalicza się:

- usługi bytowe zwiększające zasoby czasu wolnego (np. żywienie zbiorowe, handel, komunikacja, rzemiosło);
- usługi umożliwiające racjonalne wykorzystanie czasu wolnego (np. radio, telewizja, kino, teatr, prasa, turystyka).[10]

Powstaje zatem pytanie, jakie są tendencje rozwojowe rynku usług?[11] Rozwój rynku usług można ocenić według trzech kryteriów:

- zatrudnienia w działach gospodarki zaliczanych do sfery usług,
- rozmiarów nakładów inwestycyjnych,
- udziału usług w tworzeniu produktu krajowego brutto.

[10] H. Strzemińska, *Czas pracy i jego skracanie*, PWE, Warszawa 1976, s. 257-269.

[11] Postęp techniczny powoduje stopniowe przesunięcie społecznego zapotrzebowania z dóbr pierwszego sektora – zgodnie z trójsektorowym podziałem gospodarki narodowej na sektor rolniczy, sektor przemysłowy i sektor usług – w kierunku dóbr sektora drugiego, a następnie trzeciego lub równomiernie do sektora przemysłowego i usług. Obecnie gospodarka światowa wchodzi w erę postindustrialną, w której wzrost znaczenia sektora usług wiąże się nie tyle z rozwojem usług konsumpcyjnych, co produkcyjnych, np. transportowych (zob. K. Kłosiński, *Zmiany sektorowej struktury gospodarki polskiej w procesie transformacji*, „Gospodarka narodowa" 1996, nr 8/9.

W krajach wysoko rozwiniętych sektor usług angażuje 60–70% (i więcej) zatrudnienia ogółem i ma podobny udział w tworzeniu PKB. W Unii Europejskiej najważniejszą dziedziną działalności gospodarczej są usługi rynkowe,[12] które w roku 1990 dostarczyły 48,2% PKB i zaangażowały 42% zatrudnienia – dla porównania w tym samym roku przemysł dostarczył 30% PKB, usługi nierynkowe – 14,5%, rolnictwo – 3%. W latach 1970–1990 udział usług rynkowych w krajach Unii Europejskiej wzrósł o 10%, w USA i Japonii o 7% i ciągle rośnie.[13] W Polsce udział usług w tworzeniu PKB wyniósł w roku 1989 – 35%, w roku 1992 – 51,5%, w roku 1994 – 55,9%. Wzrósł również udział usług w liczbie zatrudnionych z 36,7% w roku 1989 do 42,5% w roku 1993. Jeśli chodzi o usługi rynkowe to ich udział w PKB w latach 1992–1994 wynosił 33,2%, a w zatrudnieniu 27,0%. Sektor usług charakteryzuje także duży udział w ogólnych nakładach inwestycyjnych w gospodarce narodowej, w latach 1991–1994 kształtował się on na poziomie 42–46%, oraz systematyczny wzrost wydajności pracy.[14]

Powyższe dane świadczą o intensywnym rozwoju usług w gospodarce polskiej, aczkolwiek w porównaniu do państw zachodnich jest to nadrabianiem zaległości, jakie powstały w okresie przed rokiem 1989 i dopiero proces transformacji przyczynił się do rozwoju tego sektora. W związku z tym należałoby się spodziewać w polskich organizacjach gospodarczych podobnych rozwiązań w zakresie czasu pracy, jakie są stosowane w państwach wysoko rozwiniętych, w każdym razie można stwierdzić istnienie obiektywnych czynników uzasadniających bardziej elastyczne rozwiązania. Z rozwojem usług wiążą się trzy, istotne z punktu widzenia kształtowania czasu pracy, zjawiska:

- zdolność sektora usług do absorpcji siły roboczej i likwidacji bezrobocia,
- wysoki udział kobiet w zatrudnieniu w usługach,
- duży udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, z którym wiąże się wiele elastycznych form czasu pracy.

Rynek pracy – bezrobocie

Zjawisko bezrobocia jako czynnika wpływającego na regulację czasu pracy wiąże się z ideą dzielenia pracy, a tym samym czasu pracy, między większą liczbę osób w celu ograniczenia bezrobocia. Koncepcje ograniczania bezrobocia przez skracanie czasu pracy od dawna interesują zaangażowane w problemy rynku pracy strony, mimo że istnieją różne poglądy na te-

[12] Stanowią one ponad 50% sektora usług. Zgodnie z Europejską Klasyfikacją Działalności zalicza się do nich handel i naprawy, hotele i restauracje, transport, składowanie i łączność, pośrednictwo finansowe, obsługę nieruchomości i firm oraz pozostałą działalność usługową, komunalną, socjalną i indywidualną.

[13] K. K ł o s i ń s k i, op. cit., s. 50.

[14] Ibidem, s. 52.

mat powiązań między skracaniem czasu pracy a sytuacją na rynku pracy. W latach 1978-1983 skracanie czasu pracy stało się ważnym elementem w konfliktach społecznych (np. w Wielkiej Brytanii, RFN), ponieważ oczekiwano, że skrócony czas pracy zapewni albo pozwoli stworzyć miejsca pracy. Z tej przyczyny głównym postulatem związków zawodowych stał się 35-godzinny tydzień pracy z kompensatą płacową.[15] Po paru latach okazało się jednak, że skrócony czas pracy nie jest czynnikiem tworzącym miejsca pracy ani nie jest ekonomicznie uzasadniony, jeśli nie wiąże się z regulacją czasu pracy pozwalającą na większą elastyczność lub dłuższe wykorzystanie maszyn i urządzeń.[16] W przeszłości zatem skracanie czasu pracy następowało bez dokonywania zmian w organizacji czasu pracy, natomiast w ostatnich latach ze skracaniem czasu pracy wiążą się przekształcenia rozkładów czasu pracy dzięki wprowadzaniu różnych rozwiązań zapewniających większą elastyczność w organizacji czasu pracy.[17] Oznacza to trzy rodzaje działań w zakresie czasu pracy: skracanie wymiaru czasu pracy (przez skrócenie tygodniowego czasu pracy, wydłużanie urlopów lub skrócenie długości życia zawodowego), zwiększanie zastosowania pracy w niepełnym wymiarze czasu oraz uelastycznienie rozkładów czasowych.

Przeciętna stopa bezrobocia dla wszystkich krajów Unii Europejskiej wynosiła w roku 1995 – 10,7%. Najniższą stopę bezrobocia miały następujące kraje: Luxemburg – 4,1%, Dania – 6,0%, Holandia – 6,7%, a wśród krajów poza Unią: Czechy – 2,9%, Islandia i Szwajcaria – 4,0%, Norwegia – 4,8%. Wysoką stopą bezrobocia charakteryzują się natomiast: Hiszpania – 22,1%, Finlandia – 17,0% i Irlandia – 14,8%.[18] Na tym tle Polska zajmuje jedną z czołowych pozycji pod względem bezrobocia. W procesie transformacji gospodarki polskiej zasadniczo zmieniła się sytuacja na rynku pracy, który z rynku pracownika stał się rynkiem pracodawcy. Nastąpił ogólny spadek poziomu zatrudnienia przy wzroście liczby osób samodzielnie pracujących oraz szybki wzrost bezrobocia w skali kraju (rys. 1), znacznie wyższy w ośrodkach wysokiego bezrobocia.

Wprawdzie od roku 1994 bezrobocie zaczęło spadać, ale prawie połowę wyrejestrowanych w roku 1995 bezrobotnych stanowiły osoby skreślone z rejestru bezrobotnych z powodu nie potwierdzenia gotowości do pracy – od roku 1995 wprowadzono bardziej rygorystyczne przepisy w tej dziedzi-

---

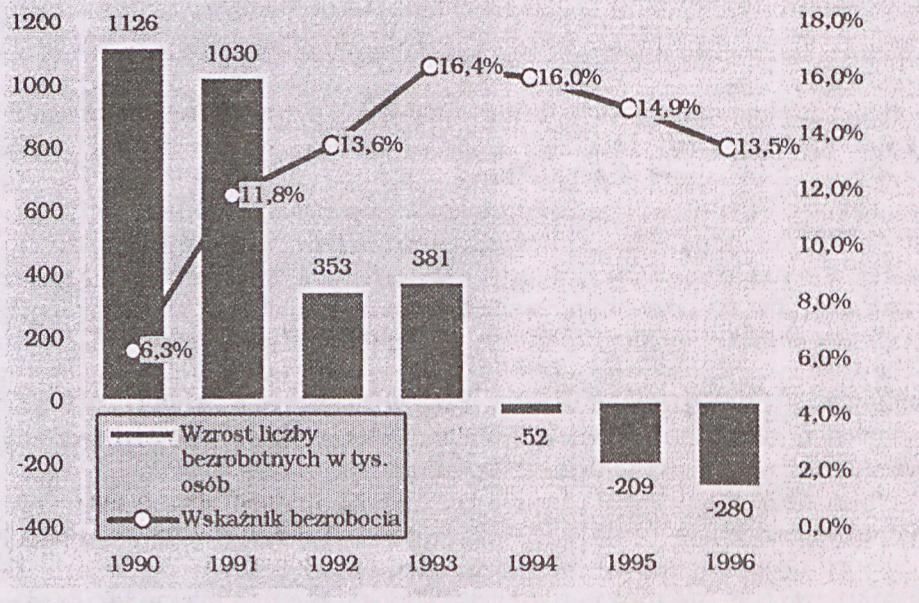
[15] W wielu krajach zachodnioeuropejskich opracowano systemy kompensowania niepełnego czasu pracy przez subsydia rządowe, które mogą być stosowane przez pracodawców w okresach recesji (zob. A. G ł a d z i c k a - J a n o w s k a, *Uwarunkowania czasu pracy w przemyśle*, „Wiadomości statystyczne" 1992, nr 10).

[16] L. M a c h o l - Z a j d a, *Czas pracy...* op.cit., s. 41.

[17] L. M a c h o l - Z a j d a, *Organizacja czasu pracy*, IPiSS, Warszawa 1994, s. 13.

[18] W. P a d o w i c z, *Zmiany na rynku pracy i bezrobocie w 1995 roku*, „Gospodarka narodowa" 1996, nr 10.

nie[19] – niepokojąca jest także jego struktura. Dominującą grupą wiekową są młodzi bezrobotni, do 24. roku życia,[20] przeważnie absolwenci, a zatem ludzie najbardziej mobilni, elastyczni, szczególnie ważni ze społecznego punktu widzenia, ponieważ ich pierwsze kontakty z pracą mogą mieć konsekwencje do końca życia zawodowego. Nie ma również poprawy relacji między liczbą bezrobotnych a liczbą ofert pracy i rynek pracy w Polsce charakteryzuje trwała i głęboka nierównowaga między popytem i podażą pracy. Jednocześnie działania interwencyjne podejmowane na rynku pracy nie dają efektu w postaci trwałego zapewnienia pracy – w roku 1995 74,8% wydatków z Funduszu Pracy stanowiły prace interwencyjne i roboty publiczne, 8,0% refundacje wynagrodzeń dla absolwentów i 2,9% pożyczki dla zakładów pracy na tworzenie miejsc pracy.[21] W tej sytuacji jednym ze sposobów przeciwdziałania bezrobociu może się stać skrócenie i uelastycznienie czasu pracy.[22]



Rys. 1. Poziom bezrobocia w Polsce w latach 1990-1996

Źródło: W. M. Grudzewski, I. Hejduk, *Ocena sytuacji w gospodarce polskiej w końcu 1996 r.*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa" 1996, nr 12.

[19] Ibidem, s. 17.

[20] Zob. *Rocznik Statystyczny*, GUS Warszawa 1996.

[21] W. Padowicz, *Zmiany na rynku...* op. cit., s. 18.

[22] Należy tu wspomnieć, że dużą zdolnością absorpcji siły roboczej charakteryzuje się sfera usług m. in. dlatego, że w porównaniu z przemysłem łatwiej w niej wprowadzić pracę w niepełnym wymiarze.

Przeprowadzone w roku 1992 badania wykazały, że ograniczanie czasu pracy z przyczyn ekonomicznych jest stosowane przez niektóre polskie przedsiębiorstwa, ale brak rozwiązań elastycznych, które z powodzeniem mogły zastąpić skracanie czasu pracy.[23]

Kształtowanie gospodarki rynkowej

Potrzeba wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw w warunkach funkcjonowania gospodarki wolnorynkowej powoduje podejmowanie następujących działań związanych z kształtowaniem czasu pracy:[24]

- **oszczędności kosztowe dzięki lepszemu wykorzystaniu czasu pracy i wzrostowi wydajności pracy** – wiele elastycznych form czasu pracy, np. czas pracy określony wymiarem zadań, umożliwia takie jego dostosowanie do zadań przedsiębiorstwa, że nie występuje czas nie przepracowany czy godziny nadliczbowe, uznawane za przejaw nieracjonalnego gospodarowania czasem pracy; natomiast dostosowanie czasu pracy do preferencji i właściwości psychofizycznych pracownika sprawia, że pracuje on wtedy, gdy wydajność jego pracy jest najwyższa;
- **dostosowanie się do zmiennych potrzeb rynku zbytu** – przy dużej konkurencji na rynku zbytu ważna jest zdolność szybkiego reagowania na potrzeby klientów (postęp cywilizacyjny powoduje, że zmieniają i różnicują się one coraz bardziej), z czym wiąże się konieczność dużej elastyczności systemów produkcyjnych i świadczenia usług, a tym samym elastyczność zasobów pracy i czasu pracy (np. produkcja „just in time");
- **zastosowanie nowych technologii** – zapewniają one przede wszystkim wyższą jakość produktów lub usług, zwiększają wydajność pracy, ale jednocześnie powodują wydłużenie czasu pracy przedsiębiorstwa, które dąży do jak najszybszego zwrotu inwestycji; w tej sytuacji elastyczne formy czasu pracy (np. różne systemy zmianowe) ułatwiają pogodzenie interesów przedsiębiorstwa z potrzebami i możliwości pracowników.

Poruszając kwestię oszczędności kosztowych, należy zaznaczyć, że niektóre formy organizacji czasu pracy mogą wiązać się z pewnymi kosztami ich funkcjonowania (np. komputerowa rejestracja czasu pracy), co może zniechęcać do ich stosowania.

Z budowaniem gospodarki rynkowej wiąże się również rozwój własności prywatnej, wzmacniającej zachowania proefektywnościowe i jednocześnie zwiększającej zjawisko tzw. samozatrudnienia, które przyczynia do zróżnicowania rozwiązań w zakresie czasu pracy.

Transformacja gospodarki polskiej w kierunku gospodarki rynkowej powoduje wzrost konkurencji między przedsiębiorstwami, zwłaszcza na

[23] L. M a c h o l - Z a j d a, *Organizacja czasu pracy*, IPiSS, Warszawa 1994, s. 36.

[24] L. M a c h o l - Z a j d a, *Praktyczne zasady*... op. cit., s. 7–8.

tych rynkach, na których prowadzą działalność firmy zagraniczne. Część przedsiębiorstw polskich działa z bardzo dobrymi efektami na rynkach zagranicznych, a integracja z Unią Europejską spotęguje konkurencję i wzrost wymagań wobec przedsiębiorstw i zmusi do podjęcia wyżej wymienionych działań.

2.2. Czynniki technologiczne

Rodzaj stosowanej technologii i poziom jej nowoczesności mają istotny wpływ na regulację czasu pracy. Przedsiębiorstwa stosujące ciągłe procesy produkcyjne mają ograniczone możliwości kształtowania czasu pracy, ponieważ produkcja nie może być przerwana – ze względów technicznych lub ekonomicznych – co powoduje wydłużenie czasu pracy zakładu i oddzielanie go od czasu pracy pracownika. Im mniej procesy wytwórcze mają charakter ciągły, tym większa jest swoboda w regulowaniu czasu pracy, dostosowaniu go do preferencji pracowników (np. przerwy w pracy) lub wymagań rynku (np. dłuższy czas pracy przy wzmożonym popycie, a krótszy przy jego spadku).

Do wzmocnienia tendencji różnicujących rozkłady czasu pracy przyczynia się także przyspieszony rozwój technologii, zwłaszcza komputerowej, który zachęca do skracania czasu pracy pracownika przede wszystkim ze względu na ograniczoność uwagi niezbędnej w pracy oraz wymagania wyższego poziomu kwalifikacji, co może pośrednio doprowadzić do ograniczenia czasu pracy (wydłużenie okresu kształcenia, przerwy w karierze zawodowej dla spełnienia wymogów kwalifikacyjnych).[25] Nowe technologie dotyczą coraz częściej procesów komunikowania się, dzięki czemu umożliwiają zastępowanie mobilności fizycznej mobilnością informacji, czego przejawem jest telepraca, coraz częściej stosowana przez przedsiębiorstwa państw zachodnich.[26] Poza tym niemal wszystkie typy zmian technologicznych odgrywają dużą rolę we wzroście efektywności czasu pracy, gdyż prowadzą one do zmniejszenia rzeczywistej pracochłonności wyrobu lub usługi. Przykładem nowoczesnego, kompleksowego rozwiązania technologicznego są wprowadzone ostatnio w wielu krajach elastyczne systemy produkcyjne, zespalające w jedną całość wysoki poziom technologii i robotyzacji oraz najnowsze osiągnięcia w zakresie informatyki i elektronicznej kontroli jakości, pozwalające znacznie zmniejszyć jednostkowe nakłady pracy żywej.[27] Elastyczne systemy produkcyjne nie odnoszą

[25] L. M a c h o l - Z a j d a, *Czas pracy...* op.cit., s. 54.

[26] A. C h o b o t, *Pojęcie i znaczenie telepracy jako nowoczesnej formy zatrudnienia*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1996, nr 2.

[27] L. K o z i o ł, *Jak racjonalnie...* op.cit., s. 133-134.

się tylko do sfery produkcji, uwzględniają niepewność i zmienność otoczenia (np. cen, rynku kapitałowego, barier celnych), wzrost konkurencji, zmienność oczekiwań odbiorców i konieczność wprowadzania nowych wyrobów, materiałów, technologii, a w ten sposób produkcja wyrobów nabiera coraz bardziej charakteru świadczenia usług.[28] ESP wprowadzają też zmiany w zakresie organizacji czasu pracy, ponieważ rosnący stopień zmianowości ich funkcjonowania pociąga za sobą konieczność pracy w systemie wielozmianowym, czyli także w nocy, ale dotyczy to wąskiego kręgu osób, a wzrastający poziom automatyzacji ogranicza oddziaływanie tego czynnika. Natomiast wiele zadań nie będzie wymagać zaangażowania czasowego w całym przekroju zmiany czy doby (np. ustawianie narzędzi), a zatem dla niektórych stanowisk zmiany nie muszą następować bezpośrednio po sobie i nie muszą wypełniać całej doby, co daje możliwość stosowania ruchomego lub skróconego czasu pracy. Z kolei dla czynności projektowych, będących nieodłącznym elementem ESP można zastosować telepracę za pośrednictwem terminala połączonego z komputerem w domu pracownika.[29]

Poziom nowoczesności technologii polskich przedsiębiorstw nie należy do najwyższych. Po poprzednim ustroju gospodarczym większość przedsiębiorstw odziedziczyła przestarzałe technologie, a pierwszy etap programu transformacji pomijał problematykę postępu technicznego i rozwoju innowacyjnego gospodarki (tab. 2).

Tabela 2. Nakłady inwestycyjne (tempo zmian : rok poprzedni =100)

1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996 (prognoza)
–10,1	–4,1	0,4	2,3	8,2	21,2	18,0

Źródło: M. Grudzewski, I. Hejduk, *Ocena sytuacji...* op.cit., s. 4.

Od roku 1994 nakłady inwestycyjne zaczęły rosnąć i nastąpiło znaczne przesunięcie w strukturze nakładów na zakup maszyn, urządzeń i środków transportowych.[30]

Rozwój technologii jest istotnym czynnikiem konkurencyjności, a zatem będzie on nieodłącznym elementem rozwoju polskiej gospodarki wraz z konsekwencjami, jakie niesie dla organizacji pracy.

---

[28] S. Lis, K. Santarek, S. Strzelczak, *Organizacja...* op.cit., s. 13.

[29] Ibidem, s. 230.

[30] M. Grudzewski, I. Hejduk, *Ocena sytuacji...* op.cit.

2.3. Czynniki społeczne

Czynniki społeczne są ściśle związane z systemem wartości dominującym w danym społeczeństwie. W aspekcie regulacji czasu pracy największe znaczenie mają takie zagadnienia, jak: aktywność zawodowa kobiet, znaczenie czasu wolnego oraz tradycja.

Wzrost aktywności zawodowej kobiet ma istotny wpływ na długość i strukturę czasu pracy, ponieważ kobiety przyczyniają się do rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz bardziej elastycznych form organizacji czasu pracy. Są one bardziej skłonne niż mężczyźni do zmniejszenia części swoich dochodów w zamian za skrócenie długości czasu pracy i zaakceptowania zmian w rytmie pracy, ponieważ ułatwia im to pogodzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (zdecydowaną część kobiet pracujących stanowią mężatki). Skutkiem wzrostu zatrudnienia kobiet są także zmiany w formach gospodarstw domowych, polegające na wzroście jednoosobowych gospodarstw domowych, zwiększeniu liczby gospodarstw domowych osób pozostających w wolnych związkach i gospodarstw z jednym rodzicem, zmniejszaniu się liczby tradycyjnych gospodarstw domowych (z pracującym ojcem), a zwiększaniu gospodarstw domowych, w których pracują oboje rodzice.[31] Potęguje to potrzebę desynchronizacji rozkładów czasowych pracy w celu sprawowania opieki nad dziećmi lub załatwiania różnych spraw rodzinnych (dostosowanie może nastąpić również przez zwiększenie dostępności usług, a zatem uelastycznienie ich czasu pracy). Poza tym analizy rozmieszczenia kobiet w sektorach gospodarki wskazują, że kobiety są zatrudnione głównie w sferze usług, co dodatkowo przyczynia się do deregulacji czasu pracy.[32]

W krajach Europy Zachodniej udział kobiet pracujących wynosi średnio ok. 40%, ale w poszczególnych krajach jest bardzo zróżnicowany, np. w Hiszpanii i Irlandii wynosi on niewiele ponad 20%, natomiast w Danii i Wielkiej Brytanii ok. 50%.[33] W znacznym stopniu jest to uwarunkowane wpływem tradycji, religii, preferowania tradycyjnego modelu rodziny, w którym zawodowo pracuje tylko mężczyzna. W Polsce zatrudnienie kobiet od dawna było dość wysokie, ponieważ obowiązująca w poprzednim ustroju gospodarczym zasada pełnego zatrudnienia gwarantowała pracę wszystkim zainteresowanym nią, a sytuacja ekonomiczna przeciętnej polskiej rodziny motywowała kobiety do podejmowania pracy. Od roku 1990 udział kobiet pracujących w ogóle kształtuje się na poziomie 46%,[34] a zatem nie odbiega od poziomu europejskiego, jednak w większości państw

[31] L. M a c h o l - Z a j d a, *Czas pracy*... op.cit., s. 55.

[32] Ibidem, s. 57.

[33] Ibidem, s. 55.

[34] *Rocznik statystyczny*, GUS Warszawa 1994 i 1996.

zachodnich prawie jedna trzecia zatrudnionych kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy – w Polsce jest to zaledwie kilka procent.[35]

Kolejnym istotnym czynnikiem decydującym o czasie pracy jest znaczenie czasu wolnego, a dokładnie relacja między wartością czasu wolnego a wartością czasu pracy utożsamianego z dodatkowym zarobkiem. Te dwie kategorie czasu społecznego są ze sobą ściśle związane, niezależnie od koncepcji podziału funduszu czasu między nimi, ponieważ dla pracownika ważne są wszystkie kierunki i sposoby wydatkowania czasu, bo zaspokajają różne jego potrzeby.[36] Z reguły im lepsza jest sytuacja materialna pracownika, tym większe jest jego zainteresowanie czasem wolnym, który może poświęcić rodzinie, odpoczynkowi, dokształcaniu czy własnym zainteresowaniom, aniżeli pracą według dłuższych norm czasowych. Będzie on zatem dążył do skracania czasu pracy lub takiego jego uregulowania, aby lepiej wykorzystać czas wolny (np. skomprymowany tydzień pracy). Badania nad preferencjami pracowników w zakresie długości czasu pracy wykazały jednak, że ten typ zachowania występuje w krajach o niższym poziomie rozwoju gospodarczego i jest on preferowany również przez polskich pracowników, natomiast w krajach rozwiniętych pracownicy preferują dodatkową pracę zarobkową niż czas wolny, co może się wiązać z innym podejściem do pracy.[37] Zgodnie z tymi badaniami dla polskich pracowników większą wartość ma czas pracy pozwalający na uzyskanie dodatkowego zarobku przeznaczonego na zaspokojenie podstawowych potrzeb, co jest w pełni uzasadnione w obecnej sytuacji gospodarczej (wysokie koszty utrzymania, ubożenie znacznej części społeczeństwa, niska wartość realna zarobków). Poza tym niekorzystna sytuacja na rynku pracy powoduje degradację czasu wolnego – dużą ilością czasu wolnego dysponują osoby pozbawione pracy, którym brak środków na zagospodarowanie tego czasu, a ich przeciwieństwem są przepracowani ludzie, którzy rezygnują z czasu wolnego ze strachu przed utratą pracy i z konieczności utrzymania tych niepracujących.[38] Postawa ta jest niekorzystna z punktu widzenia elastycznego kształtowania czasu pracy, ponieważ wiele jego form wiąże się z dłuższym czasem pracy w pewnych okresach i rekompensowaniem go czasem wolnym w okresie późniejszym, dzięki czemu nie płaci się za godziny nadliczbowe. Wprawdzie w krajach bogatszych z tego powodu również dochodzi do sporów między pracownikami a pracodawcami, jednak w większości europejscy pracownicy uznają elastyczność

---

[35] L. K o z i o ł, J. K o p e ć, *Czas pracy – preferencje pracowników*, „Polityka Społeczna" 1991, nr 9,

[36] Ibidem, s. 15.

[37] Ibidem, s. 16.

[38] M. G a s i ń s k a, *Równowaga między czasem pracy i czasem wolnym jako uwarunkowanie zdrowia*, „Rynek Pracy" 1996, nr 8.

za czynnik zwiększający możliwości dysponowania czasem – zarówno wolnym, jak i pracy.

Na regulację czasu pracy mają wpływ także różnorodne aspekty kulturowe, związane z tradycją lub odchodzeniem od niej wskutek zmian cywilizacyjnych. Przykładem takiego oddziaływania jest praca zawodowa kobiet – z jednej strony w społeczeństwach tradycyjnych zajmują się one tylko gospodarstwem domowym lub pracują najwyżej w niepełnym wymiarze czasu pracy, z drugiej strony coraz częściej dążą do realizacji własnej kariery zawodowej w pełnym jej wymiarze. Z kolei tradycje religijne określają dni, które powinny być wolne od pracy, aby móc odbywać praktyki religijne zgodnie z przyjętymi zasadami danej wiary (niedziela jako dzień wolny od pracy, święta kościelne, szabas itp.), co zwłaszcza w społeczeństwach bardzo zróżnicowanych wyznaniowo może skłaniać do indywidualizacji rozkładów czasu pracy. W Polsce czas pracy uwzględnia zasady religii katolickiej dotyczące niektórych dni świątecznych oraz niedziel, natomiast powstaje pytanie, czy konstytucyjne zrównanie wszystkich wyznań może wpłynąć na roszczenia odnośnie do kształtowania czasu pracy ze strony wyznawców innych religii.

2.4. Czynniki prawne

Przepisy prawne dotyczące czasu pracy są, w porównaniu z poprzednimi zagadnieniami, najbardziej sztywnymi, nieprzełamywalnymi ograniczeniami w kształtowaniu czasu pracy. Powinny one uwzględniać aktualne i przewidywane tendencje rozwojowe wyżej wymienionych czynników, ale nie zawsze tak jest, czego dowodem może być także historia polskich regulacji prawnych czasu pracy.

W ciągu ostatnich 20 lat w krajach Europy Zachodniej regulacje czasu pracy zmierzały do skrócenia czas (ograniczanie tygodniowej normy czasu pracy, wydłużanie urlopów, wcześniejsze przechodzenie na emeryturę) i jego uelastycznienia w celu zwiększenia użyteczności kapitału trwałego przy jednoczesnej humanizacji pracy. Prawne aspekty czasu pracy różnią się w poszczególnych krajach, jednak w związku z integracją europejską należałoby wspomnieć o trzech dokumentach:[39]

- zalecenie z dnia 22.07.1975 r. dotyczące zasady 40-godzinnego tygodnia pracy oraz zasady 4-tygodniowego płatnego urlopu corocznego;
- zalecenie z dnia 10.12.1982 r. dotyczące wieku emerytalnego (uznanie elastyczności wieku emerytalnego za jeden z celów polityki społecznej);
- projekt dyrektywy z dnia 3.08.1990 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy; porusza zagadnienia elastyczności czasu pra-

[39] R. B l a n p a i n, M. M a t e y, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, INP PAN, Warszawa 1993, s. 158-160.

cy dla potrzeb przedsiębiorstw (wzrost konkurencyjności, pobudzanie do inwestowania) i pracowników (działalność pozazawodowa, ograniczanie bezrobocia), ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, pracy nocnej i zmianowej oraz odpoczynku dziennego, tygodniowego i rocznego.

W większości krajów ustawowa regulacja czasu pracy ustępuje rozwiązaniom umownym, uwzględniającym interes stron stosunku pracy i gospodarki narodowej i coraz częściej określa się limity czasu pracy, zamiast dniowych czy tygodniowych.

Uchwalony w ubiegłym roku w Polsce znowelizowany kodeks pracy wprowadził wiele uregulowań dotyczących czasu pracy, w tym także jego elastyczności. Do najważniejszych w tej dziedzinie należy zaliczyć następujące postanowienia:[40]

- rozkłady czasu pracy ustalane będą w układach zbiorowych lub regulaminach pracy;
- instytucja prawna czasu określonego wymiarem zadań może być zastosowana we wszystkich przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy, jej organizacją i ta forma zatrudnienia jest obecnie równoprawną formą czasowoporządkowej pracy;
- grupowa organizacja czasu pracy, w której stosuje się ww. formę i dozwolona jest także praca w niedziele i święta;
- regulacja dotycząca pracy polegającej na dozorze maszyn i urządzeń, w której nie ma określonej przeciętną liczbą godzin normy tygodniowej, granic dobowych wydłużeń czasu pracy ani wyznaczonego okresu rozliczeniowego;
- czas pracy w ruchu ciągłym może być przedłużony do 48 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym trwającym nie dłużej niż 4 tygodnie, istnieją jednak pewne ograniczenia związane z godzinami nadliczbowymi (nie występują przy pracy do 9 godzin na dobę i przeciętnie 42 godziny w tygodniu) i ochroną niektórych pracowników;
- zwiększenie zakresu równoważnego czasu pracy;
- uznanie, że podstawowa norma czasu pracy jest normą przeciętną i musi być rozpatrywana łącznie z przepisami o dodatkowych dniach wolnych od pracy;
- ograniczenie możliwości stosowania przerywanego czasu pracy do kierowców w transporcie samochodowym i komunikacji samochodowej;
- skrócenie czasu pracy przy pracach szczególnie uciążliwych i w warunkach szkodliwych dla zdrowia zwiększa możliwość uelastycznienia;
- uchylenie możliwości przedłużania czasu pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu ogranicza zakres uelastycznienia;

---

[40] A. C h o b o t, *Uelastycznienie form gospodarowania czasem pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1996, nr 3.

- ograniczenie uelastycznienia czasu pracy w godzinach nadliczbowych;
- mniejszy stopień uwzględniania wniosków i inicjatyw pracowników niż w obowiązujących poprzednio rozporządzeniach Rady Ministrów, ale pracownik może powstrzymać się od pracy, jeśli jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpieczeństwa wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

Można więc uznać, że nowy kodeks pracy wprowadził powszechny system elastycznego czasu pracy.[41]

3. Uwagi końcowe

Elastyczne formy czasu pracy są interesującą i proefektywnościową koncepcją gospodarowania czasem pracy. Wymagają one jednak określonych warunków uzasadniających i ułatwiających czy wręcz umożliwiających ich zastosowanie. Przełom polityczny, ustrojowy i gospodarczy w latach 1989–1990 stworzył nowe warunki dla podmiotów gospodarujących czasem pracy, zachodzące przemiany upodobniły nasz kraj do państw zachodnich przez rosnące bezrobocie, trudności ze zbytem towarów, stopniowy rozwój usług. Wcześniejsze reformy lat osiemdziesiątych, usamodzielniające przedsiębiorstwa państwowe (trzy razy „s") nie dotarły do gospodarowania czasem pracy i nie spowodowały działań racjonalizujących. Transformacja systemowa ma stworzyć gospodarkę typu zachodnioeuropejskiego, w której wiele uwagi poświęca się problematyce czasu pracy. Z tej przyczyny przeprowadzono nowelizację kodeksu pracy, umożliwiającą przedsiębiorstwom efektywne gospodarowanie czasem pracy. Podstawowym problemem staje się teraz rozpowszechnienie form elastycznego kształtowania czasu pracy wśród polskich przedsiębiorstw, zarówno jeśli chodzi o pracodawców, jak i pracowników, ponieważ obie strony stosunku pracy mogą być inicjatorami w zakresie kształtowania czasu pracy.

[41] Ibidem, s. 34.