

BARBARA SURDYKOWSKA

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

ZATRUDNIENIE W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY

Artykuł poświęcony jest zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy. W części pierwszej przedstawione są uwagi dotyczące elastycznych form zatrudnienia a następnie dane dotyczące rynków pracy państw członkowskich Unii Europejskiej w zakresie wykorzystania pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Część druga poświęcona jest prawnej problematyce pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy ze szczególnym uwzględnieniem kontrowersji dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Artykuł kończy się próbą odpowiedzi na pytanie o przyszłość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

I. ZAGADNIENIA RYNKU PRACY

1. Pojęcie nietypowych form zatrudnienia.

Przez nietypowe formy zatrudnienia rozumie się najczęściej takie wykorzystanie pracy ludzkiej, które pozwala stronom stosunku pracy, na odrębne – od powszechnie obowiązującego – uregulowanie treści stosunku pracy, w sposób ułatwiający godzenie obowiązków związa-

nych z zatrudnieniem i indywidualnych przesłanek uzasadnionych interesem osób wykonujących pracę¹.

J. Wratny² definiuje nietypowe formy zatrudnienia (pojęcie to używa wymienne z pojęciem nietypowe formy pracy) jako zjawisko obejmujące różnorodne sposoby wykonywania pracy na zasadach odbiegających od modelu, który można uznać za tradycyjny. Model tradycyjny definiuje jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy między pracownikiem a zatrudniającym go pracodawcą (praca najemna, podporządkowana, zależna) nawiązanego na podstawie bezterminowej umowy o pracę. Chodzi przy tym o pracę wykonywaną w pełnym wymiarze czasu, obejmującą powszechne dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, w stałych godzinach i w określonym miejscu, z reguły w siedzibie pracodawcy. Głównymi przyczynami rozwoju nietypowych form zatrudnienia są, zdaniem J. Wratnego, przekształcenia gospodarcze w krajach wysokorozwiniętych, rozwój sektora usług, zaostrażające się wymogi konkurencji, a także tendencja do humanizowania pracy – a więc dostosowywania sposobu realizacji pracy do potrzeb pracownika wynikających z jego sytuacji osobistej lub rodzinnej.

W literaturze przedmiotu do podstawowych nietypowych form zatrudnienia zalicza się: zatrudnienie krótkookresowe i doraźne, umowy o pracę na czas określony, dzielenie stanowisk pracy (job sharing), telepracę, pracę w domu, wypożyczanie pracowników oraz elastyczne formy czasu pracy³. W doktrynie wskazuje się na istnienie wielu elastycznych form organizacji czasu pracy. Najczęściej wyróżnia się: ruchomy czas pracy, pracę zmianową, zadaniowy i równoważny system czasu pracy, czas pracy w grupowej organizacji pracy oraz niepełny wymiar czasu pracy⁴.

¹ A. CHOBOT, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 53.

² J. WRATNY, *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. FRIESKE, Warszawa 2003, s. 117.

³ E. KRYŃSKA, *Elastyczne formy zatrudnienia*, [w:] *Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*, red. E. KRYŃSKA, Warszawa 2001, s. 32-35.

⁴ A. CHOBOT, *op. cit.*, s. 45-130.

Co zaskakujące, zgodnie z wynikami badań Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych obecność związków zawodowych w zakładzie pracy okazuje się czynnikiem sprzyjającym powszechności stosowania elastycznych form zatrudnienia⁵.

2. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy – uwagi wstępne.

W sytuacji niedostatecznej liczby miejsc pracy, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, wydaje się istotnym instrumentem na zagospodarowanie stanowisk, które już istnieją, a często nie są w pełni wykorzystane. Ponadto w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy upatruje się łącznik pomiędzy sytuacją braku pracy a pełnym zatrudnieniem⁶. Problematykę zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu większość autorów rozpatruje na tle innych elastycznych form zatrudnienia⁷.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy często jest atrakcyjne dla kobiet zajmujących się prowadzeniem gospodarstwa domowego, dla osób uczących się, dla osób obciążonych obowiązkami rodzinnymi innymi niż opieka nad dziećmi (np. stała opieka nad chorym lub starym członkiem rodziny), osób młodych lub starszych, które ze względu na stan zdrowia mogą pracować tylko w ograniczonym czasie pracy. Nie można jednak zapominać, że wielu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy zainteresowanych jest możliwością podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze. Co więcej, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy niesie za sobą znaczne ograniczenie statusu płacowego (zgodnie z szacunkami OECD

⁵ K. KONECKI, *Wpływ polityki personalnej na stosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy*, [w:], *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. KRYŃSKA, Warszawa 2003.

⁶ M. GERSDORF, *Niepełny czas pracy (projekt konwencji i zalecenia MOP)*, «PiZS» 1994 nr 1.

⁷ J. WRATNY, *op. cit.*; M. MATEY-TYROWICZ, *Nietypowe formy zatrudnienia – dyrektywy i praktyka UE*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, cit.

wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w niepełny wymiarze są o około 10% niższe⁸) i nie sprzyjają perspektywie dalszej kariery zawodowej. Jak wskazują badania, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mają mniejszą szansę na promocję i awans⁹.

Z punktu widzenia pracodawców, niekorzystnym aspektem zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy są takie same jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze koszty stałe takie jak: koszty rekrutacji pracownika czy koszty szkoleń.

3. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w Unii Europejskiej.

Europejska Strategia Zatrudnienia przewiduje, że rozwój zatrudnienia w niepełnym wymiarze może przyczynić się do osiągnięcia założonych wskaźników wzrostu poziomu zatrudnienia¹⁰. Co więcej Komisja Europejska wyraźnie akcentuje, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy może być metodą na pogodzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym i obowiązkami wynikającymi z posiadania dzieci. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze jest także szeroko dyskutowane jako element promowanego „aktywnego starzenia się”, które ma doprowadzić do dłuższej obecności pracowników na rynku pracy¹¹.

W ciągu ostatnich 15 lat ilość pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w UE wyraźnie wzrosła. Należy jednak również podkreślić, że sytuacja przedstawia się w sposób bardzo

⁸ OECD, Focus on part-time work, Employment outlook, czerwiec 1999.

⁹ R.M. BLANK, *Simultaneously Modeling the Supply of Weeks and Hours of Work Among Female Households Heads*, «Journal of Labor Economics» 6 (1998).

¹⁰ European Commission, *Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008)*, COM (2005) 141 final, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities 2005.

¹¹ U. LEBER, A. WAGNER, *Early and phased retirement In European companies: Establishment Survey on working Time 2004-2005*, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities 2007.

zróznicowany w poszczególnych państwach członkowskich. Średnia dla UE 25 wynosi 18 procent – w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudnionych jest 7 procent pracowników i 32 procent pracownic. Jak powszechnie wiadomo najwyższy wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy obserwujemy w Holandii – 46 procent (w tym: 23 procent pracowników i 75 procent pracownic). Wysoki wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze występuje także w Wielkiej Brytanii (25%), Niemczech (24%), Danii (22%), Szwecji (24%), Belgii (22%) i Austrii (21%) – wszystkie te państwa mają wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze wyższy od średniej UE 25.

Kobiety podejmują pracę w niepełnym wymiarze ze względu na opiekę nad dziećmi lub starszymi i/lub chorymi członkami rodziny¹². Analiza sytuacji w poszczególnych państwach członkowskich wskazuje, że struktura gospodarstwa domowego pracownika odgrywa znaczącą rolę. Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy są częściej zameżne, z większą liczbą dzieci do 12 roku życia i wyższym pozapłacowym dochodem gospodarstwa domowego. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy jest zazwyczaj nieżonaty, jest ojcem dziecka do lat 3 aczkolwiek prawdopodobieństwo zatrudnienia mężczyzny w niepełnym wymiarze czasu pracy spada wraz z liczbą posiadanych dzieci. Dane wyraźnie wskazują, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest bardzo ważnym czynnikiem pozwalającym godzić pracownikom życie zawodowe z wychowywaniem potomstwa¹³.

Wydaje się, że w porównaniu z rynkiem pracy Stanów Zjednoczonych większa liczba kobiet w UE preferuje nieaktywność zawodową a mniejsza liczba kobiet niż na rynku amerykańskim zatrudnienie w pełnym

¹² D. ANXO, C. FAGAN, M. LETABLIER, C. PERRAUDIN, *Parental leave in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2007; J. PLANTENGA, C. REMERY, *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2005.

¹³ European Central Bank Working Paper Series Nr 460/2005, s. 6.

wymiarze czasu pracy. Pracownice z takimi preferencjami, w większym stopniu niż wynika to ze średnich dotyczących całej UE, są zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy w Holandii i Wielkiej Brytanii a w mniejszym we Włoszech, Grecji, Hiszpanii i Portugalii.

Wzrasta jednakże liczba kobiet w UE, które deklarują, że gdyby mogły podjęłyby zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy¹⁴. Badania Eurostatu wskazują, że liczba „niedobrowolnych” pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze najbardziej znacząco wzrosła w Czechach, Francji i Niemczech¹⁵.

Wśród pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze w UE dominują pracownicy młodzi (tzn. 15-24 lat) stanowiąc 23 procent. 34 procent pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudnionych jest w usługach; w szczególności w sprzedaży detalicznej i hurtowej oraz w hotelach i restauracjach. W większości państw UE 25 zatrudnienie w niepełnym wymiarze jest nieco bardziej popularne w sektorze publicznym niż w prywatnym

Prawie $\frac{2}{3}$ pracodawców w Unii 25 zatrudniających powyżej 10 pracowników zatrudnia, co najmniej jednego pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy. $\frac{1}{4}$ pracodawców może być zaliczona do pracodawców o wysokim wskaźniku zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy – są to pracodawcy zatrudniający, w niepełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 20 procent pracowników. Oczywiście sytuacja przedstawia się różnorodnie w poszczególnych państwach członkowskich. Przykładowo: w Holandii 90 procent pracodawców zatrudnia, co najmniej jednego pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy – a z tego połowa zatrudnia, co najmniej 20 procent pracowników w niepełnym wymiarze. W Portugalii zaledwie 13 procent pracodawców zatrudnia, co najmniej 1 pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy.

¹⁴ C. FAGAN, *Gender, employment and working time preferences in Europe*, European Foundation for the Improvement of living and Working Condition, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities 2001.

¹⁵ Eurostat, *Employment in Europe*, 2005.

Jeżeli chodzi o organizację czasu pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy to można wskazać kilka rozwiązań:

- praca wykonywana jest w określonych dniach, 5 razy w tygodniu;
- praca wykonywana jest w pełnym dobowym wymiarze przez mniej niż 5 dni w tygodniu,
- rozkład czasu pracy uzależniony jest od bieżących potrzeb pracodawcy (pracownik informowany jest o rozkładzie czasu pracy z parodniowym czy wręcz parogodzinnym uprzedzeniem „praca na wezwanie”)
- inne formy.

Z badań A. Riedmanna¹⁶ wynika, że większość pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy objęta jest pierwszym systemem. Pracę 5 razy w tygodniu połączoną z obniżeniem dobowego wymiaru czasu pracy praktykuje 69 procent pracodawców. W Belgii, Holandii i Finlandii nieznacznie dominuje drugie rozwiązanie. Ponad ⅓ pracodawców (68%) stosuje tylko jedną w powyżej wskazanych metod organizacji czasu pracy (23% używa dwóch, a 9% trzech lub więcej metod organizacji czasu pracy)¹⁷.

Uwagi dotyczące sytuacji na rynkach pracy można zakończyć oceną ze strony pracodawców tej formy zatrudnienia. Wszystkie poniższe informacje dotyczące ocen pracodawców pochodzą z badań D.Anxo¹⁸. Około 50 procent pracodawców zatrudniających pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy deklaruje, że nie ma różnicy w zarządzaniu ich pracą w stosunku do pracowników pełno-

¹⁶ A. RIEDMANN, H. BIELENSKI, T. SZCZUROWSKA, A. WAGNER, *Working time and work- life balance in European companies, Establishment Survey on Working Time 2004-2005*, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities 2006.

¹⁷ D. ANXO C. FAGAN, M. SMITH, M. LETABLIER, *Part time work in European companies, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition*, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities 2007.

¹⁸ D. ANXO C. FAGAN, M. SMITH, M. LETABLIER, *Part time work in European companies*, cit.

etatowych. 30 procent wskazuje, że zarządzanie pracownikami niepełnowymiarowymi jest trudniejsze, 20 procent uważa, że jest to prostsze. Oceny pracodawców są podobne zarówno w państwach, w których udział pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jest wysoki (np. Holandia) jak i tych, w których nie jest znaczący (np. Portugalia). Istotnym zagadnieniem jest możliwość awansu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. 61 procent pracodawców i 49 procent przedstawicieli pracowników deklaruje, że w ich ocenie możliwości awansu są takie same jak dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze. We wszystkich państwach wysoki jest jednak wskaźnik odpowiedzi, że możliwość awansu jest nieznacznie, bądź zdecydowanie trudniejsza – takiej odpowiedzi udzieliło 27 procent pracodawców i 40 procent przedstawicieli pracowników. Zaledwie 9 procent pracodawców deklaruje, że w ich ocenie pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mają gorszą motywację do pracy. 10 procent pracodawców uważa, że ta grupa pracowników ma lepszą motywację do pracy a 79 procent pracodawców nie dostrzega różnicy pomiędzy motywacją do pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym i pełnym wymiarze czasu pracy. Jedynym sektorem, gdzie znacząca część pracodawców dostrzega niższą motywację do pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jest hotelarstwo i gastronomia.

Ostatnią kwestią, jeżeli chodzi o oceny pracodawców, na którą warto zwrócić uwagę to kwestia przyczyn, dla których mamy do czynienia z pracą w niepełnym wymiarze. 34 procent pracodawców wskazuje, że wprowadziła tą formę zatrudnienia ze względu na potrzeby przedsiębiorstwa, 39 procent deklaruje, że wynikało to z wniosków i potrzeb pracowników a 21 procent wskazuje na obie przyczyny.

II., ZAGADNIENIA PRAWNE

1. Pojęcie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy

Rozważania nad pojęciem niepełnego wymiaru czasu pracy należy rozpocząć od ustalenia jego prawnego znaczenia. Pojęcie pracownika pracu-

jącego w niepełnym wymiarze czasu pracy zostało zdefiniowane w art. 1a konwencji nr 175 oraz w zaleceniu nr 182 w pkt 2a Międzynarodowej Organizacji Pracy¹⁹. Pracownikiem takim jest osoba zatrudniona, której „normalny czas pracy jest krótszy niż porównywalnych pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu”. Sformułowanie „porównywalny pracownik pracujący w pełnym wymiarze czasu” dotyczy pracownika pracującego w pełnym wymiarze czasu, który ma ten sam rodzaj stosunku pracy, wykonuje taki sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód oraz jest zatrudniony u tego samego pracodawcy lub, jeżeli nie ma u pracodawcy porównywalnego pracownika pracującego w pełnym wymiarze czasu, w tej samej gałęzi działalności, co pracownik pracujący w niepełnym wymiarze czasu²⁰. Z pojęcia „porównywalnych pracowników” wyłączone zostały osoby pracujące w pełnym wymiarze czasu pracy dotknięte częściowym bezrobociem, czyli zbiorowym, czasowym zmniejszeniem ich normalnego czasu pracy z przyczyn ekonomicznych, technicznych lub strukturalnych. Jak podkreśla M. Gersdorf – w myśl przytoczonych norm MOP – pojęcie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze dotyka nie sfery rodzaju stosunku pracy, rodzaju pracy (np. uciążliwa dla zdrowia, ze skróconym czasem pracy, praca sezonowa), rodzaju kontraktu (umowa terminowa), lecz tylko i wyłącznie czasu pracy w porównaniu do czasu pracy normatywnego²¹.

Analiza przedstawionej definicji pozwala stwierdzić, że niepełny wymiar czasu pracy to wymiar czasu pracy pracownika krótszy od wymiaru tego czasu porównywalnych pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy. Jak zauważa M. Oleksyn²² takie określenie niepełnego wymiaru czasu pracy, nie jest poprawne z punktu widzenia logiki, gdyż zawiera błąd *ignotum per ignotum*. Definicja zawarta w konwencji nr 175 i zaleceniu nr 182 wyjaśnia pojęcie pracownika

¹⁹ Konwencja nr 175 MOP z 7 czerwca 1994r; zalecenie nr 182 MOP z 7 czerwca 1994 r.

²⁰ pkt 2c Zalecenia nr 182 MOP.

²¹ M. GERSDORF, *op. cit.*, s. 30.

²² M. OLEKSYN, *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy*, [w:] *Prawo pracy a bezrobocie*, red. L. FLOREK Warszawa 2003.

zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, używając terminu „pracownik pracujący w pełnym wymiarze czasu”. W tekstach obu aktów MOP nie została jednak zawarta definicja takiego pracownika, jak również pojęcia pełnego wymiaru czasu pracy

Podobna do definicji wynikającej z aktów MOP definicja pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy jest zawarta w dyrektywie 97/81 z 15 grudnia 1997 r.²³. Przepis art. 3 ust. 1 Porozumienia Partnerów Społecznych, będącego załącznikiem do dyrektywy 97/81 stanowi, że zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy jest pracownik, którego normalna liczba godzin pracy, obliczona według średniej tygodniowej lub na podstawie średniej z okresu zatrudnienia wynoszącego maksymalnie jeden rok, jest mniejsza niż normalna liczba godzin pracy w przypadku porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin. Zgodnie z art. 3 pkt 2 Porozumienia pojęcie „porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin” oznacza pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin w tym samym zakładzie, będącego stroną takiego samego rodzaju umowy o pracę lub pozostającego w stosunku pracy, który wykonuje taką samą lub podobną pracę (zajęcie), z należyтым

²³ Podstawę prawną tego aktu stanowi załącznik nr 14 do Traktatu w Maastricht tzw. Protokół w sprawie polityki społecznej i Porozumienie w sprawie polityki społecznej. Zgodnie z postanowieniem art. 4 ust. 2 Porozumienia w sprawie polityki społecznej pracodawcy i pracownicy, wspólnie mogą zażądać, aby porozumienie zostało wprowadzone w życie na szczeblu Wspólnoty, poprzez Decyzję Rady przyjętą na podstawie stosownego wniosku Komisji. Stosowne porozumienie między Europejską Unią Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskim Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederacją Związków Zawodowych (ETUC) osiągnięto 6 czerwca 1997 r. jego treść załączono do przyjętej 15 grudnia 1997 r. dyrektywy Rady 97/81 w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC. Ze względu na ograniczony zasięg działania Protokołu w sprawie polityki społecznej, który wyłączał Wielką Brytanię i Irlandię Północną z obowiązku implementacji standardów socjalnych, rozszerzenie obszaru działania dyrektywy Rady 97/81 wymagało wydania odrębnego aktu. Stosowny akt przyjęto w 1998 r. w postaci dyrektywy Rady 98/23 z 7 kwietnia 1998 r. w sprawie rozszerzenia dyrektywy 97/81 na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.

uwzględnieniem innych czynników, które mogą obejmować starszeństwo oraz posiadane kwalifikacje. W przypadku, gdy w danym zakładzie pracy nie jest zatrudniony ani jeden porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin, porównanie powinno być dokonane w odniesieniu do obowiązującego zbiorowego układu pracy lub, jeśli nie ma zbiorowego układu pracy, zgodnie z prawem krajowym, innymi zbiorowymi układami pracy i obowiązującą praktyką.

2. Dopuszczalność pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy

Zgodnie z art. 5 pkt 3 Porozumienia Partnerów Społecznych pracodawcy powinni:

- Rozważyć wnioski pracowników o przeniesienie z systemu pracy w pełnym wymiarze godzin do pracy w niepełnym wymiarze godzin, w przypadku pojawienia się takiej możliwości w danym zakładzie;
- rozważyć wnioski pracowników o przeniesienie z systemu pracy w niepełnym wymiarze godzin do pracy w pełnym wymiarze godzin, w przypadku pojawienia się takiej możliwości w danym zakładzie;
- zapewnić natychmiastową informację o powstaniu możliwości pracy w niepełnym lub pełnym wymiarze czasu pracy, aby ułatwić stosowne przeniesienia;
- ułatwiać dostęp do pracy w niepełnym wymiarze na wszystkich szczeblach w przedsiębiorstwie, włącznie ze stanowiskami kierowniczymi i wymagającymi wysokich kwalifikacji, i gdy zachodzi taka potrzeba, ułatwiać zatrudnionym w niepełnym wymiarze dostęp do szkolenia zawodowego, aby umożliwić rozwój karier zawodowych oraz mobilność zawodową;
- dostarczać istniejącym organom przedstawicielstwa pracowniczego odpowiednich informacji o stosowaniu w przedsiębiorstwie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Przechodząc na grunt polskiego prawa pracy w 2003 r. do Kodeksu Pracy dodano artykuł 29(2)²⁴. Zgodnie z § 2 art. 29(2) k.p. pracodaw-

²⁴ Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy- kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081).

ca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Zdaniem A.M. Świątkowskiego z powyższego obowiązku pracownik zamierzający zmienić wymiar czasu, nie może skutecznie wywieść roszczenia pod adresem pracodawcy. O tym, czy są spełnione warunki do zmiany wymiaru czasu pracy, samodzielnie decyduje pracodawca²⁵.

Odmiennie, zdaniem K. Jaśkowskiego i E. Maniewskiej należy przyjąć, że użyty w § 2 art. 29(2) k.p. zwrot „pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika” oznacza obowiązek pracodawcy. Temu obowiązkowi odpowiada roszczenie pracownika o zmianę umowy w części dotyczącej wymiaru czasu pracy. Autorzy komentarza wskazują na uznane przez doktrynę orzecznictwo SN dotyczące art. 53 § 5 KP²⁶. Autorzy podkreślają, że Porozumienie przewiduje znacznie słabsze uprawnienie pracownika. Stanowi ono w art. 6 ust. 1, że „w miarę możliwości pracodawca powinien rozważyć wniosek pracowników” o zmianę wymiaru czasu pracy. W Porozumieniu nie chodzi o uwzględnienie wniosku, lecz tylko jego rozważenie. Odejście od sformułowania zawartego w treści Porozumienia wskazuje na wolę polskiego ustawodawcy przyznania pracownikowi wskazanego roszczenia²⁷.

Aby osiągnąć podstawowy cel Dyrektywy – ułatwienie rozwoju dobrowolnego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy i niedyskryminowania zatrudnionych w tym systemie pracowników, państwa członkowskie zobowiązane są, po konsultacji z partnerami społeczny-

²⁵ A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 195.

²⁶ Odmowa nawiązania z osobą ubiegającą się, w oparciu o art. 53§5 k.p., o ponowne zatrudnienie umowy o pracę stwarza, po wykazaniu przez skarżącego możliwości zatrudnienia, prawo domagania się odszkodowania na podstawie art. 471k.c. w związku z art. 300 k.p. (uchwała SN z 10 września 1976 r., I PZP 48/76, «OSNCP» 1977 nr 4, poz. 65). Należy jednak zwrócić uwagę na nowsze orzeczenie SN z 9 kwietnia 1998 r. (I PKN 36/98, «OSNAPiUS» 1999 nr 8, poz. 268) w którym SN uzależnił prawo osoby domagającej się zasądzenia odszkodowania z powodu odmowy ponownego zatrudnienia, mimo spełnienia przesłanek ustawowych, od stanowiska pracodawcy.

²⁷ Porozumienie dopuszcza korzystniejsze od niego regulacje krajowe (art. 6 ust. 1).

mi, określić i zbadać wszelkie przeszkody natury prawnej lub administracyjnej, ograniczające możliwość stosowania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz – gdy zachodzi taka potrzeba – usunąć te przeszkody. Do tego samego zobowiązani są partnerzy społeczni w zakresie swoich kompetencji²⁸.

Polski ustawodawca podjął pewne działania mające na celu promowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z § 1 art. 29(2) k.p. zatrudnienie pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednakże zgodnie z art. 18 (3c) § 2 pkt 2 zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegającego na wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli to jest uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników.

Kolejne działanie ustawodawcy promujące zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy wynika z art. 186(7) k.p., zgodnie z którym pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Należy przyjąć, że pracownik może skorzystać z tego uprawnienia przez cały okres, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego. K. Jaśkowski, E. Maniewska rozważają sytuację, w której pracownik rezygnuje z obniżenia etatu. Ich zdaniem pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek pracownika. Aczkolwiek można by przyjąć, że ze względu na treść art. 61 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) uwzględnienie takiego wniosku zależy od uznania pracodawcy. Jednakże zdaniem autorów należy przez analogię stosować, art. 186 (3) k.p. Jeżeli pracownik może w sposób wiążący zrezygnować z urlopu wychowawczego za uprzednim 30 dniowym zawiadomieniem, to tym bardziej może zrezygnować

²⁸ Art. 5 pkt 1a i 1b Porozumienia.

z wykonywania pracy w częściowym wymiarze. Autorzy zwracają także uwagę, że analogia z przepisów prawa pracy ma pierwszeństwo przed odpowiednim stosowaniem przepisów kodeksu cywilnego²⁹.

3. Praca w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy

Kolejnym zagadnieniem wymagającym analizy jest problematyka pracy w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Strony stosunku pracy ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku, o którym mowa w art. 151(1) § 1 k.p. Na tle wskazanej regulacji pojawiła się wątpliwość czy reguluje on wyłącznie zasady wynagradzania za czas pracy przekraczający uzgodniony wymiar i limit, czy też praca powyżej tego limitu jest już pracą w nadgodzinach.

Zdaniem A. Sobczyka³⁰ pierwszeństwo należy dać wykładni literalnej, zgodnie, z którą praca powyżej tego limitu nie jest pracą w nadgodzinach, a przepis stanowi jedynie o dodatkowym wynagrodzeniu za pracę pomiędzy ustalonym w umowie wymiarem a liczbą godzin wynikającą z pracy w pełnym wymiarze.

Pod rządem poprzednio obowiązujących przepisów SN³¹ orzekł, że pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje za pracę ponad normę ustaloną w umowie o pracę normalne wynagrodzenie bez dodatków z tytułu pracy nadliczbowej. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują jedynie wówczas, gdy została przekroczona dzienna (8 godzin) lub tygodniowa (40 godzin) norma czasu pracy przewidziana w obowiązujących przepisach.

²⁹ K. JAŚKOWSKI, E. MANIEWSKA, *Kodeks Pracy komentarz*, Zakamycze 2004, s. 520.

³⁰ A. SOB CZYK, [w:] *Prawo pracy*, red. K. BARAN, s. 451, Zakamycze 2005.

³¹ Orzeczenie SN z dnia 9.8. 1985, I PRN 64/85, «OSNCP» 1986 nr 5, poz. 79.

W obecnym stanie prawnym w umowie o pracę zawartej z pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy strony stosunku pracy powinny określić, która godzina jest pierwszą w sekwencji godzin wynagradzanych według stawek obowiązujących za pracę ponad ustaloną dobową normę czasu pracy. Strony stosunku pracy mają prawo uzgodnić, że dopiero po przekroczeniu podstawowej 8 godzinnej dobowej normy czasu pracy pracownik będzie dodatkowo wynagradzany. Pracownik, który zawarł taką umowę, wykonuje przez kolejne 4 godziny pracę opłacaną według stawek normalnego wynagrodzenia, bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, nie ma prawa do wystąpienia z roszczeniem o ustalenie innego wymiaru czasu pracy niż określony w umowie o pracę³². Zdaniem niektórych autorów godziny przepracowane ponad wymiar czasu pracy ustalony stosownie do art. 151 § 5 nie są godzinami pracy nadliczbowej, ale pracą ponadwymiarową, wynagradzaną jak praca w godzinach nadliczbowych³³. Artykuł 151 § 5 k.p. reguluje wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową, nie kwalifikuje jej jako pracy w godzinach nadliczbowych.³⁴

Odmienne stanowisko prezentuje T. Nycz³⁵. Zdaniem autora z przepisów k.p. nie można wysunąć logicznego wniosku na temat istnienia dwóch pojęć:

³² Orzeczenie SN z 23.11.2001r., I PKN 678/00, «OSNAPiUS» 2003 nr 22, poz. 538.

³³ K. RĄCZKA, [w:] M. GERSDORF, K. RĄCZKA, J. SKOCZYŃSKI, *Kodeks Pracy. Komentarz*, red. Z. SALWA, Warszawa 2003, s. 546 oraz Z. KUBOT, *Praca ponadwymiarowa*, «PiZS» 2005 nr 12, s. 26. Z Kubot definiuje pojęcie praca ponadwymiarowa jako pojęcie zbiorcze obejmujące: a. pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151KP, b. pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczycieli, c. pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczycieli akademickich, d. dyżur medyczny, e. pracę ponad wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, f. pracę ponad normalnymi godzinami pracy w służbie cywilnej, g. pracę ponad normy czasu pracy wykonywaną dobrowolnie.

³⁴ K. RĄCZKA, *Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, «PiZS» 2004 nr 1, s. 14.

³⁵ T. NY CZ, *Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych*, «Monitor Prawa Pracy» 2004 nr 8, s. 221.

- praca ponadnormatywna, nie będąca pracą w godzinach nadliczbowych,
- praca ponadnormatywna będąca pracą w godzinach nadliczbowych.

Zdaniem autora, jeżeli dany czas pracy jest uznawany za pracę ponadnormatywną, czyli wykraczającą poza wymiar czasu pracy dla okresu rozliczeniowego, względnie przekraczającą ustalony wymiar dobowy czasu pracy, to musi być jednocześnie pracą w godzinach nadliczbowych. Autor zwraca uwagę na treść art. 138 § 1 k.p., zgodnie, z którym w ruchu ciągłym praca ponad 8 godzin na dobę, w granicach do 12 godzin jednego dnia w niektórych tygodniach wynagradzana jest dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Tak opłacana praca nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, gdyż ustawodawca jednoznacznie dopuszcza dla systemu pracy – praca w ruchu ciągłym przedłużenie normy dobowej 8 – godzinnej do 12 godzin a normy średniotygodniowej do 43 godzin.

Tak, więc praca w granicach zindywidualizowanych norm (wymiaru) dla danego pracownika, obliczonych na dany okres rozliczeniowy w ruchu ciągłym, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych ani pracy ponadnormatywnej. Podsumowując stanowisko Z. Nycza należy wskazać, że dodatek, o którym mowa w art. 151(1) § 1 k.p. przysługuje wyłącznie za pracę w godzinach nadliczbowych, chyba, że z konkretnego przepisu wynika odmienna regulacja, jak to ma miejsce w art. 138 § 1 k.p. Konsekwencją takiej myśli jest stwierdzenie, że z art. 151 § 5 k.p. nie można wysuwać wniosku, że praca ponad normatywna nie jest pracą w godzinach nadliczbowych. Czyli o ile strony nie zawrą porozumienia, o którym mowa w art. 151 § 5 to praca przekraczająca np. ½ wymiaru etatu będzie pracą w godzinach nadliczbowych. Z. Nycz zwraca, także uwagę, że przyjmując odmienny punkt widzenia pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy mógłby legalnie odmówić wykonywania pracy w czasie ponad wymiar przewidziany w umowie gdyż pracodawca tylko na podstawie art. 151 § 1 k.p. może polecić wykonywanie pracy ponad wielkość wynikającą z zawartej umowy o pracę. W konkluzji autor stwierdza, że *de lege ferenda* w świetle zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz w świetle Porozumienia ramowego o pracy

w niepełnym wymiarze czasu pracy art. 151 § 5 winien zostać uchylony. Autor wskazuje, że brak równego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy można zaobserwować z łatwością na przykładzie pracownika zatrudnionego w dwóch zakładach pracy w wymiarze po pół etatu, który może być gorzej traktowany aniżeli pracownik zatrudniony w porównywalnej pracy u jednego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Problem braku zgodności art. 151 § 5 k.p. z Porozumieniem ramowym o pracy w niepełnym wymiarze czasu dostrzegają także K. Jaśkowski, E. Maniewska. Autorzy zwracają uwagę, że definicja pracy w godzinach nadliczbowych zawarta w art. 151 § 1 i § 5 jest niejasna i stwarza możliwość, co najmniej dwóch interpretacji. Zgodnie z pierwszą interpretacją nowelizacja przepisów o czasie pracy z dnia 14 listopada 2003 r. nie zmieniła pojęcia godzin nadliczbowych. Art. 151 § 1 określa pracę w godzinach nadliczbowych jako pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Norma dzienna wynosi 8 godzin (wyjątkowo może być skrócona art. 145 k.p.) i tylko w razie jej przekroczenia mamy do czynienia z pracą w godzinach nadliczbowych. Godziny nadliczbowe mogą też rozpoczynać się później, jeżeli wynika to z rozkładu czasu pracy danego pracownika (np. po 12, czy 16 godzinach).

Drugi pogląd nawiązuje do odesłania poprzez art. 129 § 1 do przepisów regulujących systemy czasu pracy. Zgodnie z tą koncepcją normy czasu pracy wynoszą 8 i 40 godzin, ale z uwzględnieniem, że mogą one wynosić tyle godzin, ile jest określone w art. 129 § 2, 135-138 oraz 143 i 144 k.p. Wynika stąd, że przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wymieniony w art. 151 § 1 to maksymalna dobową normą czasu pracy.

Praktyczne konsekwencje wynikające z tych dwóch odmiennych poglądów w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin nie są znaczne³⁶. Autorzy zwracają uwagę jednak-

³⁶ Przykładowo pracownik zatrudniony w równoważnym systemie czasu pracy, który w niektóre dni pracuje zgodnie z rozkładem 4 godziny dziennie, według pierwszego poglądu za godziny pracy od 5 do 8 nie otrzyma dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, który należy mu się dopiero od 9 godziny pracy tego

że na daleko idące konsekwencje każdego z tych poglądów w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z pierwszym zaprezentowanym powyżej poglądem pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nabywają prawo do dodatku dopiero po przekroczeniu 8 godzin pracy lub później, gdy z rozkładu czasu pracy danego pracownika wynika dłuższy wymiar czasu pracy pracownika określonego dnia. Mogą nabyć prawo do dodatku po przekroczeniu właściwego w danym dniu wymiaru czasu przed upływem 8 godzin pracy tylko wtedy, gdy strony tak postanowią w umowie (art. 151 § 5 k.p.). Zgodnie z drugim poglądem określenie w § 1 art. 151 k.p. pracy w godzinach nadliczbowych dotyczy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Dlatego § 5 nie kwalifikuje godzin przepracowanych ponad wymiar czasu pracy wynikający z niepełnego rozmiaru zatrudnienia jako godzin nadliczbowych, lecz dotyczy tylko rekompensaty za godziny ponadwymiarowe.

Autorzy komentarza wskazują, że regulacja pojęcia pracy w godzinach nadliczbowych jest mało czytelna z uwagi na niewyraźne rozróżnianie przez ustawodawcę pojęć „normy czasu pracy” i „wymiar czasu pracy”³⁷. Zdaniem K. Jaśkowskiego i E. Maniewskiej za bardziej przekonującą należy uznać koncepcję, iż dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy praca w godzinach nadliczbowych jest pracą przekraczającą przewidzianą w rozkładzie czasu pracy liczbę godzin w danym dniu. Autorzy podkreślają, że inne rozumienie pracy w godzinach nadliczbowych pozbawia podstawy prawnej żąda-

dnia. Według drugiego poglądu ten dodatek należy mu się poczynając od 5 godziny pracy. Należy jednak pamiętać, że z reguły przekroczenie 4 godzinowego wymiaru jednocześnie spowoduje przekroczenie normy czasu pracy obowiązującej dla okresu rozliczeniowego (art. 151(1) § 2). Wówczas, zgodnie z pierwszym poglądem pracownik otrzyma z tego tytułu 100% dodatek, a wedle drugiego dodatek za przekroczenie normy okresowej mu się nie należy, bo już nabył prawo do dodatku za przekroczenie dziennej normy czasu pracy (zazwyczaj 50% – art. 151(1) § 1).

³⁷ Zdaniem T. NYCZA, *op. cit.*, s. 221 pojęcia „norma czasu pracy” i „wymiar czasu pracy” są w przepisach działu 6 k.p. używane zamiennie.

nie pracodawcy wykonywania pracy ponad jej dzienny wymiar, jeżeli wynosi on poniżej 8 godzin³⁸.

Przy przyjęciu wskazanego rozumienia pracy w godzinach nadliczbowych regulację z art. 151 § 5 należy uznać za dyskryminującą pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Regulacja ta narusza pkt 1 art. 4 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z nim w odniesieniu do warunków zatrudnienia, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni, w pełnym wymiarze godzin, o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym. Przepis art. 151 § 5 jest także sprzeczny z podstawową zasadą prawa pracy niedyskryminacji ze względu na wymiar czasu pracy (art. 11(3) k.p.), z przepisami o równym traktowaniu pracowników (art. 18 (3a) k.p.) oraz z art. 29 (2) k.p. poprzez naruszenie zasady proporcjonalności wynagrodzenia za pracę do wymiaru czasu pracy.

III. ZAKOŃCZENIE

Można wskazać następujące cechy rynku pracy sprzyjające wyższemu poziomowi zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy:

- wysoki wskaźnik obecności kobiet na rynku pracy,
- rozwinięty sektor usług,
- wysoki wskaźnik osób uczących się w wieku 15–24 lata³⁹.

Badania pokazują, że poziom zatrudnienia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z poziomem zatrudnienia pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy jest mniej

³⁸ Dotyczy to niektórych dni pracy pracowników zatrudnionych w równoważnym czasie pracy oraz pracowników wykonujących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Możliwość wydania polecenia dłuższego wykonywania pracy wynika z art. 151 § 1, ale dotyczy ona tylko pracy w godzinach nadliczbowych.

³⁹ H. BUDDELMEYER, G. MOURRE, *The determinants of part – time work in EU countries: empirical investigations with micro- panel data*, «European Commission Economic Papers» nr 213, wrzesień 2004.

narażony na oddziaływanie cykli gospodarczych. Wynika to z tego, że sektory gospodarcze, w których dominuje zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy (takie jak produkcja czy sektor budowlany) są w większym stopniu narażone na efekty spowolnienia gospodarczego wynikającego ze spadku koniunktury niż sektory (takie jak usługi), w których obserwujemy większą ilość pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze⁴⁰. Jednakże zdaniem niektórych ekonomistów można zaobserwować zjawisko polegające na nasilaniu się zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie dekonunktury gospodarczej. Przyczyną jest to, że ze względu na spadek koniunktury pracodawcy zainteresowani są zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy swoich dotychczasowych pracowników, którzy pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy, a co więcej, jeżeli już podejmują decyzję o zatrudnianiu pracowników to preferują niepełny wymiar czasu pracy⁴¹.

Aby odpowiedzieć na pytanie o przyszłość zatrudnienia w niepełnym czasie pracy w Polsce należy przyjrzeć się pozostałym nietypowym formom zatrudnienia.

W Polsce spośród nietypowych form zatrudnienia najbardziej rozpowszechnione jest samozatrudnienie (prowadzenie działalności gospodarczej, praca na własny rachunek). Jednakże rozwój samozatrudnienia w Polsce w latach 90 nie prowadził do wzrostu stopy zatrudnienia i nie był instrumentem wychodzenia z bezrobocia. Jak wskazuje M. Sewastianowicz pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej odgrywały wśród aktywnych form wsparcia rolę marginalną⁴². Rozwój samozatrudnienia wydaje się wynikać ze zwiększającej

⁴⁰ A. LESTER, *Labor demand and the economic cycle*, «Reserve Bank of Australia Bulletin» 1999.

⁴¹ L. DELSEN, *When do men work part-time?*, [w:] J. O'REILLY, C. FEGAN, *Part-time prospects: an international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Londyn 1998.

⁴² M. SEWASTIANOWICZ, *Przewidywane kierunki zmian nietypowych form zatrudnienia w Polsce*, [w:] *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku*, red. M. RYMSZA, Warszawa 2005.

się roli kontraktowania zewnętrznego usług⁴³. Wielu autorów jest przy tym zgodna, że znaczna część samozatrudnionych w Polsce to osoby tylko pozornie pracujące na własny rachunek. Jak wskazuje J. Wrątny pracodawcy żądają od pracowników dokonania rejestracji działalności gospodarczej, zatrudniając ich nadal na niezmienionych warunkach, ale pozbawiając jednocześnie uprawnień pracowniczych⁴⁴. Taki rozwój samozatrudnienia jest określany jako nadużycie⁴⁵ czy patologia⁴⁶.

Radykalnie wzrosła w Polsce liczba zawartych umów na czas określony. Jak jednak wskazuje M. Sewastinowicz równocześnie spada liczba umów na czas nieokreślony, a więc podobnie jak w wypadku samozatrudnienia jest to przejaw elastyczności funkcjonalnej a nie narzędzie pozwalające stworzyć nowe miejsca pracy⁴⁷.

Podstawowe pytanie, jakie się rodzi, to czy zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy może być traktowane jako faza przejściowa pomiędzy bezrobociem (lub nieaktywnością zawodową) a zatrudnieniem w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z badaniami R.M. Blanka⁴⁸ w Stanach Zjednoczonych pomiędzy rokiem 1976 a 1998 dla około 20% pracownic zatrudnienie w niepełnym wymiarze stanowiło krok ku zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Zjawisko to dotyczy 1% pracowników. Do podobnych wniosków, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze jest dla pracownic etapem przejściowym ku zatrudnieniu w pełnym wymiarze, a zjawiska tego nie obserwujemy w odniesieniu do mężczyzn pracowników, doszli także inni autorzy⁴⁹. W odniesieniu do rynku europejskiego po-

⁴³ E. KRYŃSKA, *Kontraktowanie pracy*, [w:] *Elastyczne formy zatrudniania i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. KRYŃSKA, Warszawa 2003.

⁴⁴ J. WRĄTNY, *op. cit.*, s. 119.

⁴⁵ J. WRĄTNY, *op. cit.*, s. 120.

⁴⁶ E. KRYŃSKA, *Kontraktowanie pracy*, *cit.*, s. 119-120.

⁴⁷ M. SEWASTIANOWICZ, *op. cit.*

⁴⁸ R.M. BLANK, *Labor Market Dynamics and Part Time Work*, «Research in Labor Economics» 17 (1998), s. 57-93.

⁴⁹ B. MCCALL, *The determinants of Full-time versus Part-time Reemployment following Job Displacement*, «Journal of Labor Economics» 15 (1997), s. 714-507

dobne badania przeprowadzili J. O'Reilly i S. Bothfeld⁵⁰ – zgodnie z ich ustaleniami w okresie 1999-1995 zatrudnienie w niepełnym wymiarze było fazą przejściową dla 4,1% pracowników w Republice Federalnej Niemiec i 4,1% pracowników w Wielkiej Brytanii.

W tym miejscu można przyjrzeć się regulacjom prawnym w poszczególnych państwach członkowskich. Regulacje te można podzielić na ustawowe i wynikające z porozumień zbiorowych. Patrząc z punktu widzenia chronologii pierwsze regulacje promujące zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy pojawiły się w Holandii w 1982 r. w postaci trzystronnego porozumienia tzw. Porozumienia z Wassenaar. Jakkolwiek nie zawiera ono w sobie bezpośrednich zachęt dla pracowników i pracodawców promujących zatrudnienie w niepełnym wymiarze to koncentruje się na wypracowaniu mechanizmów rokowań zbiorowych, których celem ma być promowanie wszelkich elastycznych form zatrudnienia. Druga grupa to państwa (Belgia, Finlandia, Francja, Hiszpania), które wprowadziły nowe regulacje na początku lat 90 ze względu na wysoki poziom bezrobocia. W odniesieniu do Belgii można wskazać na takie rozwiązania jak: możliwość zredukowania czasu pracy (od 80 do 50%) i otrzymania stałego dodatku finansowego z budżetu państwa. Warunkiem jest zatrudnienie przez pracodawcę osoby bezrobotnej (dodatkowa zachęta polega na redukcji kosztów ubezpieczenia społecznego osoby bezrobotnej)⁵¹. Podobne rozwiązanie przyjęto w Finlandii, gdzie pracownik może zredukować swój czas pracy (od 40 do 60%) a budżet państwa finansuje część utraconych zarobków, warunkiem jest zatrudnienie osoby dotychczas bezrobotnej (rozwiązanie przyjęte w 1994 r.). W Hiszpanii od 1994 r. przewiduje się redukcję składki na ubezpieczenie społeczne osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze. Redukcja składki na ubezpieczenie społecz-

oraz H.S. FARBER, *Alternative and part-time employment arrangements as a response to job loss*, «Journal of Labor Economics» 17 (1999), s. 142-169.

⁵⁰ J. O'REILLY, S. BOTHFELD, *What happens after working part-time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and western Germany*, «Cambridge Journal of Economics» 26 (2002), s. 409-439.

⁵¹ Interruption de carrière a temps partiel, rozwiązanie przyjęte w 1996 r.

ne osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze miała miejsce także we Francji w latach 1992-2000 (do momentu wprowadzenia 35 godzinowego tygodnia pracy). Kolejna grupa to państwa (Austria, Niemcy, Włochy), które podjęły pewne działania w połowie lat 90. Przykładowo we Włoszech w 2000 r. przeznaczono 310 milionów euro na trzyletnie redukcje składki na ubezpieczenie społeczne osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze. W Austrii od 1998 r. państwo dofinansowuje część utraconych zarobków osób, które zdecydowały się obniżyć wymiar czasu pracy. Ostatnią grupę stanowią państwa (takie jak np. Grecja, Irlandia, Portugalia), w których nie ma szczególnych regulacji promujących zatrudnienie w niepełnym wymiarze⁵².

W chwili obecnej w Polsce, nie jest spełniona podstawowa przesłanka powszechnego rozwoju pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, jakim jest stosunkowo wysoki poziom dochodów społeczeństwa. Niekorzystny jest także podział na sektory gospodarki narodowej. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy najbardziej dynamicznie – w państwach Europy Zachodniej – rozwija się w sektorze usług, który jest w Polsce relatywnie gorzej rozwinięty. W polskim systemie podatkowym oraz w systemie ubezpieczenia społecznego wprowadzono nie odnotowuje się regulacji ograniczającej rozwój zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, ale nie ma również żadnych zachęt podatkowych i ułatwień w celu realnego rozszerzania tej formy zatrudnienia. Podatki i składki naliczane są od dochodu, co pozwala uwzględnić specyfikę pracy niepełnoetatowej. Wynagrodzenie minimalne za pracę nie ma sztywnego charakteru, lecz ulega obniżeniu wraz z wymiarem czasu pracy (art. 6 i 8 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁵³).

W literaturze przedmiotu odnotowujemy również poglądy akcentujące zagrożenia związane z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy.

⁵² H. BUDELMEYER, G. MOURRE, M. WARD, *Recent Developments in Part-Time Work in EU- 15 Countries: Trends and Policy*, «Discussion Paper» nr 1415, listopad 2004.

⁵³ Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.

Przykładowo zdaniem M. Skąpskiego⁵⁴ w obecnej sytuacji gospodarczej i społecznej nie należy szczególnie promować tej formy zatrudnienia a ewentualny wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przyniesie pozytywnych efektów zatrudnieniowych. Promocja zatrudnienia w niepełnym wymiarze mogłaby wywołać dezintegrację rynku pracy, rozwój Mac-jobs i wieloletowości.

Można dostrzec większy potencjał wzrostu zatrudnialności w umowach w niepełnym wymiarze czasu pracy niż w umowach na czas określony. W wielokrotnie analizowanym przykładzie rynku hiszpańskiego wskazuje się na porażkę stosowania umów na czas określony jako instrumentu wzrostu zatrudnienia. Skutkiem braku ograniczeń stosowania umów terminowych była wyłącznie zmiana zatrudnienia stałego na czasowe (w 1993 r. 33% pracowników w Hiszpanii było stroną umowy na czas określony) natomiast nie nastąpił rzeczywisty wzrost zatrudnienia.

Niewątpliwie zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest tą formą wśród nietypowych form zatrudnienia, która w największym stopniu sprzyja indywidualizacji i humanizacji stosunków pracy.

TIME-PART EMPLOYMENT – CHANCES AND THREATS

Summary

Over the last twenty years, an increasing share of employment across the EU countries has been made up of part time jobs. That is why the growth in part-time employment stands out as a prominent feature of modern labor markets. However, there are still remarkable differences in the relative volumes of the part-time employment share in different countries within the European Union.

In recent years, the issue of labor market flexibility has become prominent in the debate over the labor market policy in Europe. The lack of dynamism

⁵⁴ M. SKĄPSKI, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006, s. 290.

in the flexibility of the labor markets within the EU countries, often characterized by a height share of long- term unemployment and stringent employment protection legislation, has frequently been blamed for the poor employment performance of the 80s and 90s.

An increase in the rate of part-time work has been generally perceived as a positive development as it enables the employers to adjust work hours to the cyclical conditions more easily, facilitates an adjustment of production and labor costs as well as attracts people, who were previously unwilling or unable to work, towards the labor market. But one has to notice that some studies have found that part-time workers earn less than their full time colleagues, may be less likely to receive some benefits and face reduced chances for promotion.