

Leszek Koziol, Rafał Kalisz

Optymalizacja czasu pracy

W kwestii ustalania optymalnej długości czasu pracy w literaturze przedmiotu można wyróżnić trzy zasadnicze stanowiska. W pierwszym z nich za punkt wyjścia prowadzonych analiz przyjmuje się czas pracy w jego ekonomicznym aspekcie. Badania prowadzone w tym nurcie koncentrują się głównie na określaniu produkcyjnego optimum czasu pracy. Oznacza ono taką długość dnia lub tygodnia pracy, przy której produkcja osiąga maksimum, a każde wydłużenie czasu pracy czy jego skrócenie powoduje ilościowy spadek produkcji [10, 12].

Przy przedłużaniu czasu pracy czyniącą działać ujemne następstwa zmęczenia, następuje stopniowe zwalnianie tempa i intensywności pracy, rośnie obecność i może nastąpić wzrost wypadków przy pracy. W tej kwestii badacze są jednomyślni; różnice zdań pojawiają się z chwilą konkretyzowania i uszczegóławiania owego optimum czasu pracy. Otóż, G. Lehmann, Ruttenfanz, J. Grandjean dowodzą, że dzienny czas pracy nie powinien być dłuższy niż 8,5 godziny, przy założeniu 2 dni wolnych od pracy i 42,5-godzinny tygodniu pracy [7, 8]. Z kolei McCormick, powołując się na szeroko zakrojone badania autorów amerykańskich przeprowadzone w latach 70. i 80. twierdzi, że najlepszym rozwiązaniem dla większości prac jest 44-godzinny tydzień pracy [2, 9]. Natomiast jeszcze bliższe nam czasowo obserwacje i opinie menedżerów podkreślają, że nawet 48-godzinny tydzień pracy nie powoduje spadku wydajności i jakości produkcji [2, 10].

Z kolei w miarę skracania czasu pracy poniżej wspomnianego optimum czasu globalna produkcja spada. Również w tej kwestii badacze są jednomyślni; różnice zdań dotyczą tempa tego spadku. Część autorów uważa, że wzrost godzinowej wydajności pracy, osiągany w wyniku skracania czasu pracy częściowo

kompensuje ów globalny spadek produkcji. Inni skłonni są uznać, iż skracanie czasu pracy prowadzi do proporcjonalnego spadku produkcji przypadającej na 1 pracownika. Na uwagę zasługują badania autorów amerykańskich, którzy utrzymują, że zmniejszenie tygodniowego wymiaru czasu pracy poniżej granicy ok. 38 godzin (ok. 7 godzin dziennie) powoduje równoczesny spadek godzinowej wydajności w miarę skracania czasu pracy [9].

Mimo pewnych różnic uzyskanych wyników badań, czy wypowiedzianych opinii dotyczących produkcyjnego optimum czasu pracy, zachowany został pewien, w miarę jednakowy, wymiar czasu dla pracowników wykonujących prace o podobnym stopniu trudności. Sugeruje się zatem unifikację długości czasu pracy – zależną jedynie od wspomnianego stopnia trudności i efektywności pracy.

Praktyczną realizację zasady produkcyjnego optimum czasu pracy najbardziej zainteresowane są kierownictwa firm – z tym jednak, że w okresach zmieniającego się popytu na wytwarzane towary chcą one stosować elastyczne formy zatrudnienia i czasu pracy.

W drugim podejściu przy ustalaniu optymalnej długości czasu pracy punkt ciężkości analizowania zagadnienia podziału czasu przesuwają się na czas wolny. W świetle tej koncepcji praca, a ściślej uzyskiwane z niej zarobki, mają służyć godziwemu spędzaniu czasu wolnego. Uważa się, że tylko ten ostatni rodzaj czasu może być czasem prawdziwej wolności i środkiem rekompensującym degradację człowieka w czasie pracy. Należy zatem określić minimalny wymiar czasu wolnego dla jednostek i grup społecznych oraz wskazać sposoby zwiększenia jego zasobów w przyszłości. Wzrost ten przewiduje się osiągnąć głównie przez kontynuowanie procesu skracania czasu pracy do poziomu określanego mianem

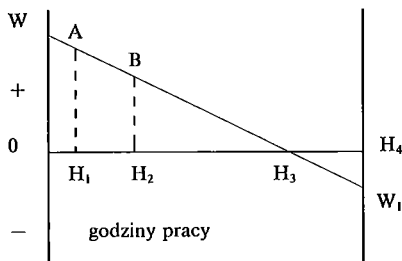
społecznego optimum czasu pracy [3, 7, 11].

Na znaczenie czasu wolnego wskazywał już w 1926 roku H. Ford. „Istnieje – pisał on – wpływ czasu wolnego na konsumpcję, czyni to skrócenie dnia i tygodnia pracy niezbędnym” [5]. Znamienna jest również wypowiedź prezydenta Francji F. Mitterranda, który na inauguracji spotkania „EUREKA – Audiovisual” 30 września 1989 roku w Paryżu powiedział „... bądźmy praktyczni, kultura była i będzie w coraz większym stopniu źródłem postępu przemysłowego”. Stąd m.in. nasuwa się wnioski, że nie należy zaniedbywać czasu wolnego i sposobu jego wykorzystania, jako istotnego źródła postępu gospodarczego [7].

Oprócz powyższej argumentacji, w uzasadnieniu tego stanowiska podaje się w wątpliwość niektóre rozwiązania z zakresu organizacji pracy – efektywne z ekonomicznego punktu widzenia. Dla przykładu można podać, iż wskazują się na sytuację, często występującą na rynku pracy w wielu krajach – charakteryzującą się nadwyżką siły roboczej.

Otóż, jeśli przyjąć założenie, że pracownicy mają podobne wymagania i oczekiwania w odniesieniu do pracy, uzyskują podobne korzyści z pracy, jak również narażeni są na podobne ujemne następstwa jej wykonywania, to użyteczność czasu pracy można przedstawić graficznie w postaci pola zawartego między prostymi OH_4 i WW_1 . Zaznaczona na prostej OH_4 długość czasu pracy wynosząca OH_3 przynosi pracownikowi korzyści (pozytywna użyteczność), natomiast po przekroczeniu punktu H_3 owa użyteczność staje się ujemna. Prześledźmy dwie sytuacje: pierwszą, gdy jeden robotnik pracuje przez OH_2 godzin (wymiar ten stanowi optimum produkcyjne czasu pracy), a drugi pozostaje bez pracy, lecz korzysta z efektów pracy pierwszego oraz drugą, gdy obaj pracują po 0,5 OH_2 godzin, wtedy czas pracy

obu robotników wynosi OH_1 godzin. W pierwszym przypadku użyteczność pracy wyniesie $OWBH_2$ i jest mniejsza niż w drugim, gdy użyteczność ta osiąga poziom 2 ($OWAH_1$) [13].



Wpływ długości czasu pracy na jego użyteczność
Źródło: C.H. Sharp, *The Economics of Time*, A Halstead Press Book, New York 1981, s. 70.

Badacze optujący za upowszechnianiem optimum społecznego czasu pracy nie przedstawili, jak dotąd, dostatecznie skonkretyzowanej propozycji określającej wielkość tego optimum. Najczęściej proponuje się dalsze skracanie istniejącej normy czasu pracy, podając różne jego granice, nawet do 3 dni pracy w tygodniu, czy 4 godziny pracy dziennie. Oczekiwania te miały spełniać się w końcu lat 80. Rzeczywistość jednak zaprzeczyła temu. W wielu wysoko rozwiniętych krajach czas pracy nie zmniejszył się, ale nawet uległ wydłużeniu. Zdecydowały o tym przede wszystkim względy ekonomiczne, w świetle których kształtowanie się czasu pracy powinno zapewnić racjonalne wykorzystanie posiadanych zasobów pracy żywej i uprzedmiotowionej oraz umożliwić odpowiednio wysoki poziom zamożności, gdyż to przede wszystkim decyduje o warunkach i jakości życia w czasie wolnym [4, 7].

Zdaniem zwolenników trzeciego stanowiska, czas pracy i zajęcia czasu wolnego należy ujmować nierozłącznie, traktować jako wzajemnie wzbogacające się części jednej całości. Dla pracownika ważne są wszystkie kierunki i sposoby wydatkowania czasu; wiążą się one bowiem z zaspokojeniem jego potrzeb. Różne sposoby prezentacji istoty optimum czasu pracy pracowników znajdują się w licznych opracowaniach autorów anglosaskich mieszczących się w nurcie badawczym zwanym teorią podziału czasu (*Theory of the Allocation of Time*) [1, 4, 6].

W świetle tej koncepcji maksymalizacja użyteczności następuje wtedy, gdy krańcowa użyteczność jednostki czasu, w której wykonywana jest dana czynność, jest wyższa od użyteczności jednostki czasu innej działalności, którą można by podjąć w miejsce czynności wykonywanej. Koncepcja ta zakłada, iż określenie wielkości czasu pracy jest sprawą indywidualnego wyboru dokonywanego przez pracownika dążącego do maksymalizacji sumy użyteczności uzyskiwanych z obu rodzajów czasu. Weryfikacja tej tezy natrafia jednak na duże trudności. Wynikają one z pewnej rozbieżności preferencji indywidualnych i społecznych, trudności w kalkulowaniu krańcowej użyteczności jednostki czasu pracy i czasu wolnego, czy wreszcie utrudnień w swobodnym dysponowaniu czasem per jednostki.

Jak można zauważyć, optimum czasu pracy jest funkcją przyjętego kryterium, ze względu na które dokonuje się owej optymalizacji. W przypadku produkcyjnego optimum czasu pracy jest to wielkość wytwarzanych dóbr lub usług, w odniesieniu do społecznego optimum – czas wolny, natomiast dla optimum czasu pracy pracownika jest to użyteczność gospodarstwa domowego. Nasuwają się więc pytania, która z przedstawionych koncepcji powinna stanowić teoretyczną podbudowę nowych regulacji prawnych dotyczących czasu pracy? Czy przyszłe rozwiązania prawno-organizacyjne powinny zostać sprecyzowane na podstawie koncepcji indywidualnego optimum czasu pracy pracownika oraz elastycznych form czasu pracy i zatrudnienia, jako bardziej odpowiadających istniejącym liberalnym tendencjom i prądom? Czy też powinno się nadal stosować sztywne normy czasu pracy, modyfikując je zgodnie z zasadą produkcyjnego optimum czasu pracy? Jaka powinna być maksymalna długość czasu pracy, której nie należałoby przekraczać stosując formy elastycznego czasu pracy i elastycznego zatrudnienia?

Wydaje się, że nie należy rezygnować z praktycznego stosowania zasady produkcyjnego optimum czasu pracy, gdyż właśnie to optimum stwarza najkorzystniejsze warunki osiągnięcia wysokiej efektywności pracy. Niemniej jednak firma powinna mieć duży margines swobo-

dy w określaniu długości czasu pracy, głównie po to, aby móc elastycznie reagować na zmiany jego otoczenia, zwłaszcza na zmiany popytu na wytwarzane towary. Wymaga to jednak określenia górnych granic norm dziennych i tygodniowych oraz długości okresu, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu [14].

Proponuje się przyjęcie następujących granic maksymalnych:

- norma dzienna – 12 godzin,
- norma tygodniowa – 60 godzin,
- okres rozliczeniowy – 12 miesięcy,
- przeciętna norma rozliczeniowa – 42 godzin.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników należałoby również rozważyć możliwość wprowadzenia w niektórych jednostkach organizacyjnych tzw. alternatywnych systemów pracy [4, 7]. Systemy te uwzględniają bowiem zasadę ekonomiczności działania i wymagania procesu produkcyjnego oraz przyczyniają się do zwiększenia użyteczności zasobów czasu pracowników.

Leszek Koziol, Rafał Kalisz

BIBLIOGRAFIA

- [1] BECKER G. S., *The Economic Approach to Human Behavior*, Chicago and London 1976.
- [2] BREWSTER C., CONNOCK S., *Industrial relations: Cost-effective strategies*, Hutchinson, London 1985.
- [3] GAPPERT G., *Post-affluent America*, New York 1979.
- [4] GREIS T. D., *The Decline of Annual Hours Worked in the United States Since 1947*, Trustes of the University of Pennsylvania, Philadelphia 1984.
- [5] KAPLAN M., *Leisure. Theory and Policy*, New York 1975.
- [6] KOOREMAN P., *Household Labor Force Participation as a Cooperative Game; An Empirical Model*, Tilburg University, Tilburg 1988.
- [7] KOZIOŁ L., *Jak racjonalnie gospodarować czasem? „Secesja”*, Kraków 1992.
- [8] LEHMAN G., *Praktyczna fizjologia pracy*, Warszawa 1966.
- [9] McCORMICK E., ILGEN D., *Industrial and Organizational Psychology*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey 1985.
- [10] PENC J., *Warunki optymalnego wykorzystania czasu pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym*, „Acta Universitatis Lodzianensis”, Łódź 1981.
- [11] RICHTA R. i inni, *Cywilizacja na rozdrożu*, Warszawa 1971.
- [12] ROSNER J., *Zagadnienia czasu pracy*, Warszawa 1962.
- [13] SHARP C., *The Economics of Time*, A Halstead Book, New York 1981.
- [14] STRZEMIŃSKA H., *Elastyczny czas pracy i elastyczne zatrudnienie jako instrument zarządzania przedsiębiorstwem w okresie reformowania gospodarki w Polsce*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1991/1.

Autorzy – dr hab. Leszek Koziol i mgr Rafał Kalisz są pracownikami naukowymi Wydziału Zarządzania Akademii Ekonomicznej w Krakowie.