

## SZCZEŚCIOGODZINNY DZIEŃ PRACY W SZWECJI: PRZESŁANKI, ROZWIĄZANIA I EFEKTY

Piotr Maleszyk  
Piotr Wetoszka

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

### WPROWADZENIE

W warunkach pesymizmu towarzyszącemu wielkiej depresji lat 30. J.M. Keynes wyraził pogląd, że za 100 lat Amerykanie będą pracować jedynie 3 godziny dziennie (15 godz. tygodniowo), a motywacją do pracy nie będzie już zaspokajanie podstawowych potrzeb życiowych, ale potrzeba działania – pragnienie „starego Adama” (Keynes 1963: 368–369). Krótki czas pracy miał być z jednej strony przejawem „wieku wypoczynku i obfitości”, a z drugiej – konsekwencją przyjętego *implicite* założenia o dystrybucji pracy i dochodów, pozwalającej na zaspokajanie potrzeb całego społeczeństwa.

Wbrew tym nadziejom średni tygodniowy czas pracy w grupie krajów OECD w 2015 r. wyniósł 40,4 godz. dla pracowników pełnoetatowych i 36,8 godz. dla wszystkich pracujących\*. Co więcej, w ostatnich dwóch dekadach spadkowy trend średniego tygodniowego czasu pracy w krajach wysoko rozwiniętych uległ wyraźnemu spowolnieniu. Zwiększyło się zróżnicowanie pracowników pod względem liczby przepracowanych godzin, a zmniejszenie średniego czasu pracy wynikało głównie z rosnącej popularności pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, zwłaszcza wśród kobiet (zob. Strzezińska, Bednarski 2014; Eurofund 2016). Rosnące bogactwo i postęp technologiczny nie przekładają się więc – jak dotychczas – na wyraźne skrócenie tygodniowego czasu pracy.

Na tym tle interesujące mogą okazać się rozwiązania wprowadzane w Szwecji, posiadającej bogate doświadczenia budowy modelu państwa opiekuńczego i jego reform. Szwecja jest prekursorem w testowaniu rozwiązań skracających czas pracy, a eksperyment polegający na wprowadzeniu sześciogodzinnego dnia pracy pielęgniarek w domu opieki dla osób starszych w Svartedalén w 2014 r. był szeroko dyskutowany w mediach.

Celem artykułu jest prezentacja wyników tego eksperymentu oraz innych wprowadzanych w Szwecji rozwiązań skracających tygodniowy czas pracy, identyfikacja przesłanek i efektów tych zmian oraz na tej podstawie ocena perspektyw skracania czasu pracy w krajach rozwiniętych.

### PRZESŁANKI SKRACANIA CZASU PRACY W LITERATURZE PRZEDMIOTU

W literaturze przedmiotu wskazuje się najczęściej na cztery motywy skracania tygodniowego czasu pracy (zob. m.in. Bosh, Lehdorff 2001; Boulin i in. 2007). Są to: łagodzenie problemu bezrobocia, poprawa bezpieczeństwa pracy, poprawa stanu zdrowia pracowników oraz równoważenie pracy i życia pozazawodowego.

Najbardziej kontrowersyjną motywacją redukcji czasu pracy wydaje się ograniczenie liczby bezrobotnych. Tymczasowe skrócenie czasu pracy rzeczywiście może pozwolić na uniknięcie zwolnień w sytuacji przejściowego pogorszenia koniunktury. Jak pokazują doświadczenia wielu krajów europejskich z recesji 2008–

–2009, wykorzystanie systemów skróconego czasu pracy może być skutecznym sposobem ograniczania cyklicznego wzrostu bezrobocia (Maleszyk 2016: 180–185).

Skracanie podstawowego czasu pracy nie jest jednak uznawane za efektywny instrument ograniczania już istniejącego bezrobocia, zwłaszcza bezrobocia w równowadze (Boeri, van Ours 2011: 159–160; Layard, Nickell 2011: 100–101). Rezultatem dzielenia pracy mogłoby być zwiększenie liczby zatrudnionych, gdyby w gospodarce istniała stała liczba miejsc pracy. Ponieważ tak nie jest, redukcja czasu pracy może doprowadzić do wzrostu wynagrodzenia godzinowego (ze względu na dążenie pracowników do utrzymania poziomu realnych dochodów), zwiększenia jednostkowych kosztów pracy i w efekcie spadku popytu na pracę.

Dokonując przeglądu różnych badań efektów zatrudnieniowych skracania tygodniowego czasu pracy w krajach Europy Zachodniej, Bosh i Lehdorff (2001: 221–234) dochodzą do wniosku, że skrócenie czasu pracy o 1% pozwala na zwiększenie zatrudnienia rządu 0,4–0,7%, przy czym efekty zatrudnieniowe są najsilniejsze w grupie pracowników fizycznych oraz w średnich i dużych firmach i zależą od dostępności siły roboczej.

Troska o bezpieczeństwo pracy i zdrowie pracowników była motywacją pierwszych regulacji ograniczających czas pracy, na czele z konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1919 r. dotyczącą ograniczenia czasu pracy do 8 godzin dziennie i 48 godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych. W literaturze można znaleźć wiele badań potwierdzających istotny wzrost ryzyka wypadku osób pracujących 50 godzin i więcej w tygodniu lub powyżej 8 godzin dziennie, negatywny wpływ długiego czasu pracy na zdrowie, czy też negatywne oddziaływanie pracy w godzinach nocnych na zdrowie i bezpieczeństwo (zob. m.in. Spurgeon 2003; Tucker, Folkard 2012; Pencavel 2015). Brakuje natomiast solidnych empirycznych podstaw do stwierdzenia pozytywnych efektów skracania czasu pracy poniżej wskazanych pułapów.

W koncepcji zatrudnienia przyjaznego rodzinie\*\* podkreśla się, że krótszy czas pracy pozwalający na godzenie obowiązków pracowniczych i rodzinnych może sprzyjać zwiększeniu wskaźników dzietności, a także ułatwić sprawowanie opieki nad starszymi członkami rodziny (Balcerzak-Paradowska 2015). Potrzebę działań w tym zakresie uzasadnia się nie tylko korzyściami społecznymi, ale także koniecznością przeciwdziałania kurczeniu się zasobów siły roboczej. Badania potwierdzają, że preferencje pracowników dotyczące czasu pracy podlegają silnym zmianom w cyklu życia oraz są zdeterminowane płcią, wiekiem i liczbą członków gospodarstwa domowego (por. m.in. Lee i in. 2007: 64–85). Dobrze udokumentowany empirycznie jest także negatywny wpływ długiego czasu pracy na dzietność (zob. Fagan i in. 2011).

Skracanie czasu pracy w koncepcji zatrudnienia przyjaznego rodzinie warto analizować wraz z procesem aktywizacji zawodowej kobiet. W nurtach feministycznych akcentuje się potrzebę uwzględ-

\* Średni normatywny czas pracy pracujących w podstawowym miejscu pracy. Dane OECD.

\*\* Z koncepcji zatrudnienia przyjaznego rodzinie wyewoluowała koncepcja równoważenia pracy i życia zawodowego (*work-life balance*) o szerszym zakresie przedmiotowym i podmiotowym.

nienia większego obciążenia kobiet obowiązkami rodzinnymi, czym wyjaśnia się krótszy czas pracy kobiet (Hermann 2014: 35–39). Jednak jakość zatrudnienia niepełnoetatowego jest wyraźnie niższa pod względem godzinowej stawki płac, dostępu do szkoleń i awansu czy wysokości przyszłych emerytur (OECD 2010: 211–256). Skracanie podstawowego czasu pracy może więc okazać się lepszym rozwiązaniem, gdy celem jest zapewnienie równych szans kobietom i mężczyznom na rynku pracy.

Do głównych motywów skracania czasu pracy nie zaliczono poprawy wydajności pracy, gdyż redukcjom czasu pracy zazwyczaj towarzyszy utrzymanie poziomu całkowitego wynagrodzenia, które powinno prowadzić do zwiększenia godzinowych kosztów pracy. Skracanie czasu pracy może jednak doprowadzić do istotnego wzrostu godzinowej wydajności pracy.

Obszerny przegląd badań opartych na zróżnicowanych podejściach metodologicznych można znaleźć w pracach Bosh i Lehn-dorff (2001) oraz Golden (2012). Do źródeł wzrostu produktywności zalicza się: poprawę koncentracji i zmniejszenie liczby błędów popełnianych przez pracowników, poprawę stanu zdrowia i obniżenie absencji chorobowej, zwiększenie motywacji pracowników i gotowości do bardziej intensywnej pracy. Firmy wprowadzające krótszy czas pracy osiągają również korzyści wynikające z obniżenia rotacji pracowników. Bosh i Lehn-dorff zauważają, że wiele firm postawionych przed koniecznością redukcji czasu pracy zareago-wało zmianami w organizacji pracy, które pozwoliły na bardziej intensywne wykorzystanie pracy i kapitału rzeczowego. Ich zdaniem to właśnie organizacja pracy i jakość zarządzania są decydujące w osiągnięciu wzrostu produktywności.

## SKRACANIE CZASU PRACY W SZWECJI

Czas pracy w Szwecji był regulowany przede wszystkim w procesie negocjacji zbiorowych. Dzięki współpracy związków zawodowych i organizacji pracodawców skracanie czasu pracy stało się tematem debaty politycznej dość wcześnie, jeszcze zanim miała miejsce faza rozbudowy sektora publicznego i ekspansja państwa opiekuńczego. Pod koniec XIX w. średnia długość tygodnia pracy w szwedzkim przemyśle wynosiła 60 godzin.

Na początku kolejnego stulecia w negocjacjach zbiorowych czas ten skrócono do około 57 godz. (maks. 9 godz. dziennie), a regulacja ta objęła 3/4 wszystkich przedsiębiorstw (Isidorsson 2001: 52–53). Selektywny charakter miały też późniejsze regulacje z roku 1919 i 1920, w wyniku których średni tygodniowy czas pracy uległ skróceniu najpierw do 52, a potem do 48 godz. Reformy te były wyrazem generalnego zaniepokojenia poziomem zdrowia pracowników w uprzemysławiającym się kraju (Enokson 2011). W efekcie regulacji z 1920 r. upowszechnił się 8-godzinny dzień pracy, co poskutkowało wzmożonymi naciskami ze strony związków zawodowych na podniesienie wynagrodzenia godzinowego (Bengtsson, Molinder 2017).

W latach 30. skracano roczny czas pracy, wprowadzając dodatkowe dni urlopu dla pracowników przemysłowych. Kolejne istotne zmiany w tygodniowym czasie pracy zaszły w latach 50. W 1954 r. zdecydowano o stopniowym jego skracaniu do 40 godzin (Isidorsson 2001). Miało to być rozwiązanie na szczeblu centralnym, obejmujące wszystkich zatrudnionych. Udało się je wdrożyć do końca lat 60. razem ze skróceniem tygodnia roboczego do pięciu dni. W następstwie tych regulacji liczba godzin pracy w tygodniu pracowników fizycznych i umysłowych zrównała się pod koniec szóstej dekady XX w., co było jednym z celów projektantów reform rynku pracy w tym okresie. Jednocześnie 40-godzinny tydzień roboczy stał się normą dla pracujących w Szwecji (Enokson 2011).

W latach 70. na znaczeniu zyskały argumenty odwołujące się do równoważenia pracy i życia pozazawodowego oraz zapewnienia większej swobody w dostosowywaniu czasu i trybu pracy do sytuacji pracownika (Anxo 2009; Spross 2017). W drugiej połowie dekady związek pracodawców SAF zaoferował możliwość elastycznego dostosowywania godzin pracy, a na kongresie socjaldemo-

kratów w 1972 r. po raz pierwszy pojawił się postulat wprowadzenia 6-godzinnego dnia pracy jako instrumentu polityki równo-uprawnienia (Spross 2017).

Lata 80. przyniosły istotne zmiany w warunkach negocjacji zbiorowych. Skracanie czasu pracy było jednym z czynników nasilających presję płacową, a przyrost płac realnych w szwedzkim przemyśle okazał się szybszy niż wzrost produktywności pracy. Utrzymujący się w kolejnych dekadach nadmierny wzrost płac pociągnął za sobą obniżenie konkurencyjności szwedzkiego eksportu, na którą zareagowano serią dewaluacji korony. Wobec niemożności wypracowania kompromisu organizacje pracowników i pracodawców wystąpiły z negocjacji zbiorowych, a system rokowań załamał się. W zmienionych okolicznościach dalsze redukcje przyjęły formę skracania rocznego czasu pracy przez wprowadzanie wyjątków od reguł przewidzianych dla poszczególnych grup pracowników (np. mających małe dzieci) oraz regulowanie długości płatnego urlopu rodzicielskiego.

Pod koniec lat 90. wypracowano nowy system negocjacji zbiorowych, w którym to branże produkujące na eksport ustalały normy dla podwyżek płacowych dla pozostałych sektorów gospodarki (Bengtsson 2014). System uległ też decentralizacji: o ile jeszcze w latach 70. i 80. XX w. rokowania prowadzone były najczęściej na szczeblu branżowym, obecne ponadzakładowe układy zbiorowe zawierane są przede wszystkim przez partnerów lokalnych i regionalnych (Isidorsson 2001). Mimo niesprzyjających okoliczności, pomysł powszechnego skrócenia dziennego czasu pracy do sześciu godzin powrócił jeszcze w dyskusjach prowadzonych między związkowcami w latach 90. Nie doczekał się jednak realizacji (tamże).

Na zmniejszenie zainteresowania powszechną redukcją czasu pracy wpłynęły także obawy o finansowanie reform państwa opiekuńczego (por. Anxo 2009; Spross 2017). Kryzys lat 90. ujawnił wiele strukturalnych słabości szwedzkiej gospodarki, na które rząd zareagował realizacją programu głębokich reform państwa opiekuńczego, obejmujących m.in. reformę systemu podatkowego, liberalizację rynku produktów czy uelastycznienie rynku pracy (por. Swedenborg 2010: 29–58). Skracanie czasu pracy nie pojawiło się jednak jako metoda walki z bezrobociem. Politycy, pracodawcy i związki zawodowe byli zgodni co do tego, że nie istnieje bezpośredni związek między poziomem bezrobocia a długością tygodniowego czasu pracy, a przywrócenie równowagi na rynku pracy jest zadaniem polityki zatrudnienia i aktywnej polityki rynku pracy (por. Anxo 2009: 60–61).

Powodem stabilizacji czasu pracy w Szwecji było również zmniejszenie zainteresowania takim rozwiązaniem wśród samych pracowników. Przeprowadzone na potrzeby prac specjalnych komisji parlamentarnych badania ankietowe pozwoliły na ustalenie, że ponad 80% szwedzkich pracowników jest zadowolonych ze swojego wymiaru czasu pracy, a udziały osób chcących pracować dłużej i krócej są do siebie zbliżone. Pracownicy deklarowali oczywiście gotowość do zmniejszenia czasu pracy i zwiększenia czasu wolnego, jednak nie za cenę redukcji wynagrodzeń. Bodźce do skracania czasu pracy mogły osłabiać zmniejszenie dochodów realnych zapoczątkowane pod koniec lat 70., a następnie zmniejszenie krańcowych stawek podatkowych w latach 80. i 90.

Być może najbardziej istotnym ustaleniem badań ankietowych było jednak zidentyfikowanie silnej preferencji Szwedów do zapewnienia jak największej autonomii samym pracownikom w podejmowaniu decyzji o czasie pracy w cyklu życia (por. Anxo 2009: 60–62). W takich warunkach rozwiązań godzących interesy pracowników i pracodawców szukano już nie w centralnych regulacjach tygodniowego czasu pracy, ale w elastycznych formach zatrudnienia negocjowanych indywidualnie z poszczególnymi pracownikami (Enokson 2011). Nie oznaczało to jednak całkowitego odwołania od dalszego skracania czasu pracy – takie rozwiązania wdrażano selektywnie w wybranych podmiotach sektora publicznego, a także w przedsiębiorstwach prywatnych.

Wybrane podmioty, które wprowadziły 6-godzinny czas pracy, wraz z motywami oraz wybranymi efektami regulacji przedstawiono

w zestawieniu 1. Wśród przesłanek skracania czasu pracy pracodawcy wskazywali przede wszystkim na zmniejszenie absencji chorobowej, uatrakcyjnienie miejsca pracy (przekładające się na ograniczenie liczby odejść i rozwiązanie problemów rekrutacyjnych) oraz harmonizację życia zawodowego i pozazawodowego. Redukcji czasu pracy towarzyszyło utrzymanie poziomu płac, oznaczające zwiększenie godzinowych kosztów pracy. Zaprezentowane doświadczenia potwierdzają możliwość osiągnięcia korzystnych efektów skracania czasu pracy. Należy jednak mieć na uwadze deklaracyjny i subiektywny charakter przynajmniej niektórych przytaczanych ocen.

Interesujący jest zwłaszcza fakt, że na skracanie czasu pracy decydują się także podmioty sektora prywatnego. Doświadczenia mikroprzedsiębiorstwa programistycznego Filmundus mogą wskazywać na pozytywny wpływ krótszego czasu pracy na kreatywność pracowników w branżach wymagających zaawansowanej wiedzy. Z kolei skrócenie dnia roboczego i zmiana organizacji pracy w zatrudniającej ponad 100 pracowników filii Toyoty pozwoliły osiągnąć poprawę produktywności z nadwyżką rekompensującą zwiększone koszty zatrudnienia. Utrzymanie 6-godzinnego czasu pracy w prywatnym przedsiębiorstwie przez okres kilkunastu lat można uznać za potwierdzenie możliwości osiągnięcia dużych korzyści także przez pracodawców. Należy jednak pamiętać, że skala tych korzyści może być również uwarunkowana zmianami w organizacji pracy i jakością zarządzania.

W sektorze publicznym sześciogodzinny dzień roboczy testowano w krajach nordyckich w latach 1995–2006 kilkunastokrotnie, m.in. w Oslo, Sztokholmie oraz Malmö (Lorentzon 2017). Na szczególną uwagę zasługuje najdłuższy tego typu eksperyment (trwający 16 lat) z Kiruny. Gmina ta jako pierwsza w Szwecji w 1989 r. wprowadziła 6-godzinny dzień roboczy dla pracowników socjalnych dojeżdżających do osób starszych. Celem zmian było m.in. ograniczenie liczby pracowników pracujących w niewielkim wymiarze czasu i pobierających zasiłki dla bezrobotnych, ograniczenie zjawiska absencji chorobowej oraz zmniejszenie rotacji pracowników (Eggvall 2006).

W ewaluacji tego eksperymentu pracownicy socjalni wskazywali zarówno na efekty pozytywne, jak i negatywne (por. zestawienie 1). Trudno jest jednak odnieść się do tego, w jakim stopniu cele eksperymentu zostały osiągnięte. Liczba osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wprawdzie zmniejszyła się, ale długość rzeczywistego czasu pracy na jedną osobę pozostała bez zmian. Spośród 224 pracowników tylko 25 pracowało na pełen etat (8 godz. dziennie) i odczuło efekty redukcji czasu – pozostali jeszcze przed eksperymentem pracowali po około 6 godz. dziennie (Malmberg i in. 2003: 34). W trakcie eksperymentu w opiece socjalnej utrzy-

mywały się braki w personelu. Jednak trudno określić jednoznacznie ich przyczynę. Wzrost kosztów jednostkowych pracy skłaniał do oszczędności, o które zadbano, ograniczając zatrudnienie pracowników tymczasowych. Część tych pracowników mogła jednak zostać pominięta w rejestrach zatrudnienia, które wykorzystywano przy ewaluacji eksperymentu (Eggvall 2006). W efekcie stwierdzone luki w zatrudnieniu mogły być wyższe niż rzeczywiste.

Niekompletność danych utrudniała również ocenę wpływu skrócenia czasu pracy na rotację kadr. Wśród pracowników socjalnych w Kirunie pozostawała ona niska na tle dwóch wybranych do porównań gmin oraz opieki stacjonarnej w Kirunie. Brak danych o poziomie rotacji z okresu sprzed zmian uniemożliwia przypisanie tych pozytywnych obserwacji redukcjom czasu pracy. Ograniczony dostęp do sieci komputerowych i systemów przetwarzania danych w latach 90. w Szwecji nie może usprawiedliwić tego, że jeszcze przed rozpoczęciem eksperymentu nie pomyślano o zapewnieniu możliwości rzetelnej ewaluacji jego wyników (por. tamże).

## EKSPERYMENT W SVARTEDALEN

Jak podkreśla B. Lorentzon (2017), poprzednie eksperymenty w sektorze publicznym nie są porównywalne z tym w Svartedalen, m.in. ze względu na różnice celów i metodologii. Projektantów poprzednich eksperymentów interesował głównie wpływ skracania czasu pracy na samopoczucie i absencję chorobową pracowników, podczas gdy w Svartedalen chciano zbadać zarówno wpływ redukcji czasu pracy na zdrowie pielęgniarek (największej grupy zawodowej w Szwecji), możliwości godzenia przez nie życia zawodowego i pozazawodowego, jak i jakość świadczonych przez nie usług. Decyzja o wprowadzeniu 6-godzinnego dnia pracy w centrum opieki nad osobami starszymi w Svartedalen (osiedle w mieście Göteborg) zapadła w kwietniu 2014 r. Eksperyment trwał 23 miesiące, od 1 lutego 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. Grupę kontrolną stanowiła grupa pielęgniarek pracujących w ośrodku w Solängen (również w Göteborgu), gdzie nie wprowadzono żadnych zmian w czasie pracy.

Przed eksperymentem w domu opieki w Svartedalen podstawowy czas pracy wynosił od 37 do 38,25 godz. tygodniowo (w zależności od indywidualnej umowy) dla pracowników pracujących za dnia oraz 36,33 godz. dla pielęgniarek dyżurujących w nocy. Po wprowadzeniu zmian dzienny czas przebywania w pracy wynosił średnio 6–6,25 godz. na dobę dla zmiany dziennej i 6–8 godz. dla nocnej. Liczba pielęgniarek zwiększyła się z 68 do 85, tak aby łączna liczba roboczogodzin była równa tej sprzed eksperymentu. Zmiany wprowadzono również w harmonogramach pracy i dotyczyły one m.in. godzin

Zestawienie 1. Wybrane eksperymenty z 6-godzinnyim dniem pracy w sektorze publicznym i prywatnym w Szwecji

Informacje o pracodawcy	Czas eksperymentu	Przesłanki skrócenia czasu pracy	Wprowadzone rozwiązania	Efekty
SEKTOR PUBLICZNY				
Gmina Kiruna, opieka domowa (pracownicy socjalni)	1989–2005	Ograniczenie zatrudnienia pracowników w niepełnym wymiarze godzin pobierających zasiłki, zmniejszenie absencji chorobowej, ograniczenie rotacji pracowników.	Skrócenie tygodniowego czasu pracy ze średnio 38,25 do 28,68 godz. Płace bez zmian.	Poprawa samopoczucia i relacji z pacjentami, brak czasu na wspólne podsumowanie dnia pracy, zmniejszenie odsetka pracowników zatrudnionych na część etatu pobierających zasiłki, mniejsza absencja chorobowa (nierekompensująca jednak kosztów eksperymentu). Wyniki trudne do interpretacji (m.in. luki w danych).
Szpital uniwersytecki w Göteborgu, opieka medyczna	od 2015 r.	Zmniejszenie odpływu personelu, rozwiązanie problemów rekrutacyjnych, wynikających z ciężkich warunków pracy, skrócenie czasu oczekiwania na operację.	Skrócenie tygodniowego czasu pracy z 32 do 30 godz. Płace bez zmian.	Skrócenie czasu oczekiwania na operację, ograniczenie niedoborów na stanowisku asystenta na sali operacyjnej.
SEKTOR PRYWATNY				
Filia Toyoty w Göteborgu, serwis samochodów	od 2002 r.	Ograniczenie przestoju w pracy, zmniejszenie absencji chorobowej, poprawa poziomu satysfakcji klientów ze świadczonych usług, zmniejszenie liczby usterek z winy pracowników.	Wydłużenie czasu otwarcia z 8 do 12 godz., dwie zmiany po 6 godz. Płace bez zmian.	Wzrost sprzedaży (w pierwszym roku o 30%), wzrost rentowności (w pierwszym roku o 25%), poprawa jakości obsługi (krótsze kolejki, zmniejszenie liczby reklamacji), mniej przestoju w pracy, więcej czasu na obowiązki rodzinne.
Filmundus, tworzenie oprogramowania	od 2014 r.	Zapewnienie pracownikom większej elastyczności w spędzaniu czasu z rodziną.	6 godz. pracy + 1 godz. na lunch. Płace bez zmian.	Mniej konfliktów w pracy, większa kreatywność pracy programistów, mniejsza absencja chorobowa.

Źródło: Eggvall 2006; *Filmundus policy on 6 hour working day*; <http://da.se/2017/01/har-tjanar-alla-pa-sex-timmars-arbete/> [dostęp 9.07.2017]; <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vast/fortsatt-sex-timmars-arbetsdag-i-molndal> [9.07.2017]; Toyota Center Göteborg [9.07.2017].

rozpoczynania i kończenia pracy przez poszczególnych pracowników. Wysokość wynagrodzeń pozostała bez zmian.

Ewaluacja eksperymentu trwała do marca 2017 r. i obejmowała analizę danych ilościowych (dotyczących m.in. kondycji fizycznej pielęgniarek, absencji chorobowej oraz godzin nadliczbowych) oraz jakościowych (zebranych w wywiadach z pielęgniarkami). Wyniki ewaluacji ukazujące pozytywne konsekwencje redukcji czasu pracy przedstawiono w tabeli 1. W zestawieniu ujęto tylko te zmienne, których wahania autorzy ewaluacji eksperymentu przypisali skróceniu czasu pracy – za progowe wartości uznali wahanie zmiennej w pożądanym kierunku o co najmniej 10 p.p. (słabe oddziaływanie) i 20 p.p. (silne oddziaływanie).

Tabela 1. Wybrane pozytywne efekty eksperymentu w centrum opieki nad osobami starszymi w Svartedalen, (% odpowiedzi: poziom satysfakcjonujący\*)

Zmienna	Efekty skróconego czasu pracy**	
	Svartedalen	Solängen
Całkowita absencja chorobowa pracowników (jako % podstawowego czasu pracy)	- 4,7	+ 62,5
Samooceńca ogólnego stanu zdrowia	+ 10,9	- 40,5
Poziom odczuwanego zmęczenia u pracowników	+ 51,3	- 66,7
Samooceńca stopnia, w jakim pracownicy są gotowi do dalszego działania po powrocie z pracy do domu	+142,9	- 65
Samooceńca poziomu stresu odczuwanego w pracy	+ 105,3	- 46,2
Samooceńca poziomu aktywności fizycznej	+ 24,1	- 40,5
Samooceńca stopnia nasilenia dolegliwości fizycznych narządów ruchu (m.in. kręgosłupa)	+ 10,2	- 29,4
Samooceńca poziomu zdolności do wywiązywania się ze swoich obowiązków	+ 59	- 4,0

\* W badaniach użyto czterostopniowej skali z oznaczeniami kolorystycznymi: satysfakcjonujący (zielony), satysfakcjonujący (jasnozielony), nie w pełni satysfakcjonujący (żółty) i należy podjąć środki w celu poprawy sytuacji (czerwony). Udziały odpowiedzi satysfakcjonujący podane w tabeli obejmują zsumowane wartości dla obydwu poziomów oznaczonych kolorem zielonym i jasnozielonym.

\*\* Porównanie obejmuje okresy przed eksperymentem i po nim. W przypadku całkowitej absencji chorobowej porównywano uśrednione wartości za okresy luty–grudzień 2014 i luty–grudzień 2016.

Źródło: Lorentzon 2017.

Zauważalna jest wyraźna poprawa ocen odnoszących się do zdrowia pracowników, warunków pracy oraz równowagi życie-praca zawodowa. Redukcja czasu pracy wpłynęła pozytywnie w szczególności na siłę do dalszego działania po powrocie z pracy do domu, poziom odczuwanego zmęczenia oraz stres. Pielęgniarki przyznały w wywiadach, że dzięki krótszemu czasowi pracy mogą lepiej wywiązywać się z powierzanych im zadań w pracy i że łatwiej jest im godzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi. Można by oczekiwać, że lepsze samopoczucie przełoży się również na jakość środowiska pracy i aktywną postawę zatrudnionych wobec rozwoju zawodowego. Przed eksperymentem pielęgniarki w obu ośrodkach miały podobne odczucia dotyczące relacji w zespole, możliwości rozwoju zawodowego i swojego wkładu w rozwój ośrodka. Zmiany w czasie są trudne do oceny z uwagi na luki w danych gromadzonych na kolejnych etapach eksperymentu przez zespół odpowiedzialny za jego ewaluację.

Niejednoznaczny jest wpływ wdrożonych zmian na wydajność pracy. Przed eksperymentem w domu opieki w Svartedalen problemem był wysoki poziom absencji chorobowej, zmniejszający rzeczywisty czas pracy. W toku eksperymentu zaobserwowano kilkuprocentowy jej spadek przy silnym jej wzroście w grupie kontrolnej (por. tab. 1). Nie wiemy jednak, co było przyczyną tak silnego wzrostu absencji chorobowej w Solängen. Niewykluczone, że powodem była długotrwała absencja chorobowa jednej lub dwóch osób, niepozostająca w związku z długością czasu pracy.

Podczas ewaluacji uwzględniono również inny czynnik wpływający na rzeczywisty czas pracy – godziny nadliczbowe. Relacja liczby nadgodzin do podstawowego czasu pracy nieznacznie wzrosła zarówno w Svartedalen, jak i w Solängen (por. tab. 2). Jak podaje B. Lorentzon, zmiany w liczbie nadgodzin uwarunkowane były koniecznością dosto-

sowywania obciążenia pracowników do bieżącej sytuacji w ośrodku i dlatego nie mogą być wiązane z redukcją czasu pracy.

Tabela 2. Zmiany w zakresie godzin nadliczbowych w ośrodkach w Svartedalen i Solängen

Godziny nadliczbowe jako % czasu podstawowego	Svartedalen	Solängen
II 2016 – XII 2016	0,97	1,33
II 2015 – XII 2015	0,95	1,25
II 2014 – XII 2014	0,83	1,05

Źródło: Lorentzon 2017: 53.

Jakość relacji personelu z podopiecznymi domu opieki również może posłużyć za miarę wydajności pracy. Nie udało się jednak potwierdzić związku redukcji czasu pracy z tą zmienną. Po 12 miesiącach pielęgniarki w Svartedalen organizowały dla seniorów o 64% więcej zajęć dodatkowych niż pielęgniarki w Solängen, a po 18 miesiącach – o 80% (Lorentzon 2017: 102). Nie było to jednak związane z polepszeniem sytuacji w badanym ośrodku, ale z pogorszeniem sytuacji w grupie kontrolnej.

W ewaluacji eksperymentu w Svartedalen nie odwołano się bezpośrednio do łagodzenia problemu bezrobocia jako przestanki skracania czasu pracy. Przeprowadzono natomiast zestawienie kosztów eksperymentu dla miasta Göteborg, w którym uwzględniono m.in. koszty zatrudnienia nowych pielęgniarek oraz oszczędności związane ze wstrzymaniem wypłat świadczeń dla bezrobotnych. Zatrudniając 17 nowych pielęgniarek, miasto mogło zaoszczędzić do 2869 tys. koron na transferach socjalnych z funduszu dla bezrobotnych. Rzeczywiste rozmiary tych oszczędności są jednak niemożliwe do oszacowania, gdyż zależą od tego, ile nowo zatrudnionych osób i jak długo pozostawałoby faktycznie w zasobie bezrobotnych.

Wyniki ewaluacji eksperymentu nie przynoszą odpowiedzi na niektóre istotne pytania i nie pozwalają na jednoznaczne powiązanie redukcji czasu pracy z korzyściami dla pracodawcy i pracownika. Ze względu na niewielką skalę i ograniczony czas trwania eksperymentu nie pozwala na ocenę związków między krótszym czasem pracy a dietnością. Z punktu widzenia pracodawców istotne pozostaje pytanie o skalę oszczędności wynikających z łatwiejszej rekrutacji pracowników i mniejszej liczby odejść. Otwarte pozostaje również pytanie, w jakim stopniu redukcja czasu pracy mogłaby w długim okresie wpłynąć na atrakcyjność zatrudnienia w sektorze publicznym. Prognozuje się, że do 2025 r. wzrost poziomu zatrudnienia w Szwecji będzie miał miejsce głównie w usługach w sektorze publicznym, a edukacja, opieka zdrowotna i pomoc socjalna w Szwecji to sektory, które będą odczuwać niedobór wykwalifikowanych kadr (CEDEFOP 2015).

Doświadczeni pracownicy osiągają wiek emerytalny i opuszczają stopniowo zasób pracy. Czy młode osoby zastąpią ich miejsca i zaakceptują często trudne warunki pracy oraz względnie niskie płace? Być może skrócenie czasu pracy w niektórych branżach lub zawodach postrzeganych przez kandydatów jako mało atrakcyjne, a związanych z zaspokajaniem ważnych potrzeb społecznych, mogłoby w dłuższym okresie ograniczyć problem niedoborów siły roboczej. Weryfikacja tych hipotez mogłaby przyczynić się do popularyzacji skracania czasu pracy, wymagałaby jednak przeprowadzenia eksperymentów na znacznie większą skalę.

Problemy z oceną skutków redukcji czasu pracy w Svartedalen wiążą się również z trudnością takiego jej przeprowadzenia, aby spełniała ona wymogi eksperymentu naukowego. Na przykład w raporcie ewaluacyjnym niewiele uwagi poświęcono różnicom wewnątrzgrupowym i międzygrupowym porównywanych domów opieki. Tymczasem różnice dotyczące zdrowia, wieku czy sytuacji rodzinnej badanych w Svartedalen i Solängen mogły istotnie wpływać na uzyskane wyniki. Porównując badanych pracowników domów opieki, nie zachowano zatem kanonu jednej różnicy. Być może bardziej wiarygodnych wyników dostarczyłoby manipulowanie zmienną: skrócenie czasu pracy najpierw w jednym ośrodku, a potem w drugim.

Ponadto w prezentowanych wynikach nie odróżniono osób nowo zatrudnionych w Svartedalen od tych pracujących wcześniej. Nie korzystano również z bardziej sformalizowanych metod analizy danych, takich jak analiza wariancji. Można też mieć uzasadnione obawy dotyczące motywacji badanych, którzy mogli udzielać odpowiedzi zgodnie z hipotezą o pozytywnym wpływie skrócenia czasu pracy na jakość życia z nadzieją na utrzymanie korzystnych regulacji w przyszłości.

## ZAKOŃCZENIE

Duża liczba eksperymentów z redukcją dziennego czasu pracy do 6 godz. w sektorze publicznym i prywatnym w Szwecji w ostatnich latach nie jest wynikiem przypadku. Skracaniu czasu pracy w tym kraju sprzyjały instytucje rynku pracy (w szczególności rozwinięty dialog społeczny), a obecny model instytucjonalny zapewnia pracownikom daleko idącą autonomię w podejmowaniu decyzji o czasie pracy w cyklu życia. Z uwagi na obawy o utrzymanie konkurencyjności eksportowej gospodarki i problemy z niedoborem wykwalifikowanej siły roboczej powrót do dyskusji o powszechnej redukcji czasu pracy w Szwecji (a także w wielu innych krajach rozwiniętych) można uznać za mało prawdopodobny. Do ponownej debaty na ten temat mogłyby skłonić dowody ukazujące silny wpływ redukcji czasu pracy na wzrost produktywności.

Tymczasem, jak pokazują opisane eksperymenty, dostarczenie takich dowodów nie jest zadaniem prostym. W eksperymencie w Svartedalen udało się potwierdzić pozytywny wpływ redukcji czasu pracy na zdrowie pracowników i ich możliwości godzenia obowiązków zawodowych z pozazawodowymi. Nie powiodło się natomiast wykazanie zależności między redukcją czasu pracy a jakością opieki nad pacjentami. Źródeł tego niepowodzenia należy szukać m.in. w trudnościach z pomiarem produktywności w sektorze publicznym oraz możliwym oddziaływaniem na wydajność pracowników czynników trzecich, a zwłaszcza jakości zarządzania i organizacji czasu pracy. Choć eksperyment w Svartedalen został lepiej zaplanowany i udokumentowany niż poprzednie w sektorze publicznym, również i w nim nie ustrzeżono się błędów. Można mieć również zastrzeżenia do wyboru eksperymentu jako metody badawczej.

Powszechne skracanie czasu pracy nie nastąpi bez ingerencji państwa, a ta wydaje się mało prawdopodobna. Szwedzkie władze odpowiedziały na zmieniające się warunki konkurencji, uelastyczniając rynki pracy, oferując obywatelom dostęp do świadczeń socjalnych i otwierając drogę do negocjacji warunków zatrudnienia na szczeblach lokalnych i w ramach przedsiębiorstwa. Można spodziewać się, że w kolejnych latach czas pracy będzie skracany lokalnie, tj. w drodze inicjatyw samorządów lub przedsiębiorców. Będzie to dotyczyć w szczególności branż charakteryzujących się deficytem siły roboczej (takich jak opieka socjalna i zdrowotna) oraz tych, w których będzie możliwe osiągnięcie zauważalnego wzrostu produktywności pracy.

Warto dotożyć starań, by efekty rozwiązań skracających czas pracy były rzetelnie monitorowane. Studium przypadku w domu opieki w Svartedalen jest dowodem na to, że możliwe jest uczenie się na błędach poprzedników i rozbudzenie zainteresowania opinii publicznej zagadnieniem sześciogodzinnego dnia pracy.

## BIBLIOGRAFIA

- Anxo D. (2009), *Working time policy in Sweden*, The Japan Institute for Labour Policy and Training, Tokio.
- Balcerzak-Paradowska B. (2015), *Czas pracy jako instrument zatrudnienia przyjaznego rodzinie – polskie realia*, „Polityka Społeczna”, nr 4, s. 30–35.
- Bengtsson E. (2014), *Labour's share in twentieth-century Sweden: a reinterpretation*, „Scandinavian Economic History Review”, t. 62, z. 3, s. 290–314.
- Bengtsson E., Molinder J. (2017), *The economic effects of the 1920 eight-hour working day reform in Sweden*, „Scandinavian Economic History Review”, t. 65, z. 2, s. 149–168.
- Boeri T., van Ours J. (2011), *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa.

- Bosh G, Lehndorff S. (2001), *Working time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations*, „Cambridge Journal of Economics”, t. 25, z. 2, s. 209–243.
- Boulin J., Lallement M, Messenger J, Michon F., red. (2007), *Decent working time: New trends, new issues*, ILO, Genewa.
- CEDEFOP (2015), *Sweden: skills supply and demand up to 2025*, <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/sweden-skills-forecasts-2025> [dostęp 9.07.2017].
- Eggvall J. (2006), *Sextimarsdagen i Kiruna – en utvärdering av arbetstidsförkortningen inom hemtjänsten*, [http://blogg.kommunal.se/utredare/files/2011/04/Sextimarsdagen\\_i\\_Kiruna\\_2006.pdf](http://blogg.kommunal.se/utredare/files/2011/04/Sextimarsdagen_i_Kiruna_2006.pdf) [dostęp 9.07.2017].
- Enokson U. (2011), *Tid som välfärdsfaktor. Förändrade motiv i svensk arbetstidspolicy*, „Sociologisk Forskning”, t. 48, z. 3, s. 75–92.
- Eurofund (2016), *Six European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the European Union, Luksemburg.
- Fagan C., Lyonette C., Smith M., Saldaña-Tejeda A. (2012), *The influence of working time arrangements on work-life integration or balance: a review of the international evidence*, „Conditions of Work and Employment Series”, nr 32, ILO, Genewa.
- Filmundus policy on 6 hour working day, nota informacyjna (materiał niepublikowany).
- Isidorsson, T. (2011), *Striden om tiden. Arbetstiden utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*, Universitetet i Göteborg, Göteborg.
- Golden L. (2012), *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, „Conditions of Work and Employment Series”, No. 33, ILO, Geneva.
- Hermann C. (2014), *Capitalism and the Political Economy of Work Time*, Routledge.
- Keynes J.M. (1963), *Economic possibilities for our grandchildren*, w: J.M. Keynes, *Essays in persuasion*, W.W. Norton & Company, s. 358–373.
- Layard R., Nickell S. J. (2011), *Combating unemployment*, Oxford University Press, Oxford.
- Lee S., McCann D., Messenger J.C. (2007), *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Routledge.
- Lorentzon B. (2017), *23 månader med 6 timmar. Följeforskning om försök med reducerad arbetstid*, raport VD Pacta Guideline, Universitetet i Stockholm, Sztokholm.
- Maleszyk P. (2016), *Rynki pracy państw Unii Europejskiej w okresie kryzysu*, Wyd. UMCS, Lublin.
- Malmberg J., Byrgren M., Hansson M. (2003), *Kartläggning av arbetstidsförkortningar 2000–2003*, raport nr 2003:15, Arbetslivsinstitutet, <http://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:317611/FULLTEXT01.pdf> [dostęp 9.07.2017].
- OECD (2010), *Employment Outlook 2010. Moving beyond the jobs crisis*, Paryż.
- Pencavel J. (2015), *The productivity of working hours*, „The Economic Journal”, z. 125, s. 2052–2076.
- Spross L. (2017), *A dilemma for the welfare state: managing the cost for shorter working hours, 1919–2002*, „Labor History”, t. 58, z. 1, s. 26–43.
- Spurgeon A. (2003), *Working time: Its impact on safety and health*, ILO, Genewa.
- Strzezińska H., Bednarski M., red. (2014), *Czynnik czasu w nowej gospodarce. W jakim kierunku zmierzamy?*, IPISS, Warszawa.
- Swedenborg B. (2010), *Szwedzki model państwa opiekuńczego: wnioski z perspektywy amerykańsko-szwedzkiej*, w: W. Bieńkowski, M. Radło (red.), *Wzrost gospodarczy czy bezpieczeństwo socjalne*, PWN, Warszawa.
- Toyota Center Göteborg, *Six hour in two shift on day time with full pay. This is how we did*, <http://online.pubhtml5.com/jqpw/hqlh/#p=1> [dostęp 9.07.2017].
- Tucker P., Folkard S. (2012), *Working time, health and safety: A research synthesis paper*, „Conditions of Work and Employment Series” No. 31, ILO, Geneva.

## STRONY INTERNETOWE

- ICTWSS Database; <http://www.uva-aias.net/en/ictwss> [dostęp 9.07.2017].
- <http://da.se/2017/01/har-tjanar-alla-pa-sex-timmars-arbete/ictwss> [dostęp 9.07.2017].
- <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vast/fortsatt-sex-timmars-arbetsdag-i-molndal-ictwss> [dostęp 9.07.2017].
- LABREF Database, <https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/ictwss> [dostęp 9.07.2017].
- OECD Database, <http://www.oecd-ilibrary.org/statistics/ictwss> [dostęp 9.07.2017].

## SUMMARY

The article presents findings of different measures of working time reduction in Sweden. These include the introduction of a six-hour working day in the elderly care centre in Svartedalen (Göteborg). Premises and effects of this trial were discussed and possibilities for working time reductions in the future were outlined. The results of the Svartedalen experiment confirm the positive impact of a shortening of working hours on employees' health and work-life balance. There is, however, no conclusive evidence for increases in productivity as a result of the experiment. The discussion led to the conclusion that institutional settings in Sweden were conducive to working time reductions and that further initiatives of this kind are possible through local initiatives.

**Keywords:** 6-hour working day, Svartedalen experiment, Sweden, welfare state

**Authors' affiliation:** Maria Curie-Skłodowska University in Lublin



## PRACOWNICY MIGRACYJNI NA RYNKU PRACY – OCENA SYTUACJI Z PERSPEKTYWY WSCHODNIEJ I ZACHODNIEJ EUROPY

Iwona Zakrzewska

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie

W dniach 19–20 września 2017 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego w Warszawie odbyła się międzynarodowa konferencja poświęcona sytuacji pracowników migracyjnych na rynku pracy. Konferencję zorganizowało Centrum Partnerstwa Społecznego, Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych oraz Fundacja F. Eberta.

Otwierając konferencję, Magdalena Sweklej, zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej powiedziała, że Polska przyjmuje coraz więcej migrantów, głównie zarobkowych, dlatego istotna jest perspektywa społeczeństwa przyjmującego. W tym obszarze ważne są działania rządu, partnerów społecznych i rzetelna debata w mediach o tych zagadnieniach. Migranci pozwalają zachować równowagę na rynku pracy i wypełniać lukę demograficzną. Pracownicy ci nabywają również wiele nowych umiejętności i doświadczeń.

Roland Feicht, dyrektor Fundacji im. Friedricha Eberta w Polsce wyjaśnił, że konferencja jest owocem wieloletniej współpracy Fundacji z polskimi związkami zawodowymi, resortem rodziny i pracy oraz Centrum Partnerstwa Społecznego. Dodał, że głównie w budownictwie i rolnictwie mamy do czynienia z silną migracją na terenie Europy. Podkreślił szczególną rolę związków zawodowych w Europie. To one powinny zająć się ochroną pracowników, którzy pracują w szczególnych warunkach.

Iwona Zakrzewska, dyrektor CPS „Dialog”, przytoczyła kilka istotnych danych Eurostatu z 2013 r. Polacy, którzy przybywają do innych krajów, to najczęściej osoby młode w wieku 25–29 lat (30%); jako kierunek migracji wybierają najczęściej Irlandię (30%), Holandię (28%) i Norwegię (24%). Polska emigracja do Włoch jest bardzo sfeminizowana – 75% Polaków przybyłych do Włoch to kobiety; mężczyźni nieznacznie przeważali w Wielkiej Brytanii (wśród 29 tys. polskich obywateli 55% stanowili mężczyźni) i Holandii (52%). W Europie (2013 r.) największą liczbę emigrantów odnotowała Hiszpania (ponad 530 tys. osób), Wielka Brytania i Francja (ponad 300 tys.), Polska (270 tys.) oraz Niemcy (259 tys.). Najmniej emigrantów opuściło Słowację (prawie 3 tys. osób), Malte (5 tys.) i Estonię (ponad 6 tys.).

Wykład wprowadzający wygłosił prof. Paweł Kaczmarczyk z Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego. W większości krajów europejskich odsetek populacji imigrantów przekracza 10%. *Na wielu rynkach pracy krajów europejskich imigranci stanowią powyżej 10% całkowitej siły roboczej. Patrząc na trend między rokiem 2007 i 2014 możemy zauważyć, że w więk-*

*szości przypadków jest on rosnący* – mówił. Można obecnie wyróżnić 3 duże grupy krajów: 1) stare kraje migracyjne (Francja, Niemcy, Austria, Wielka Brytania); 2) nowe kraje imigracji (przede wszystkim kraje Europy Południowej); 3) kraje Europy Środkowo-Wschodniej, które już się stały krajami imigracji netto lub staną się nimi w bardzo bliskiej przyszłości.

Według danych GUS na początku 2016 r. prawo do przebywania w Polsce miało około 212 tys. cudzoziemców. W latach 2002–2011 nastąpił 3,5-krotny wzrost liczby imigrantów z Ukrainy. W roku 2015 i 2016 Polska stała się największym importerem siły roboczej w Unii Europejskiej.

Arnd Spahn (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) zauważył, że Polska ma długą tradycję w wysyłaniu pracowników migracyjnych – już 100 lat temu polscy pracownicy związani z rolnictwem wyjeżdżali za pracą do Niemiec. We Włoszech w rolnictwie 95% ludzi pracuje na umowy czasowe, a tylko 5% na umowach na czas nieokreślony. Poza obszarem Morza Śródziemnego około 50% pracowników stanowią pracownicy migrujący albo w obrębie jednego kraju, albo z innych krajów.

Werner Buelen (European Federation of Building and Woodworkers) mówił o sytuacji sektora budowlanego, który obciążony jest złym wizerunkiem, a związana z nim mobilność nie sprzyja tworzeniu związków zawodowych. W europejskiej branży budowlanej występują poza tym duże rozbieżności płac netto. Jego zdaniem związki zawodowe muszą być bardziej proaktywne i muszą zauważyć, że żyją w nowym świecie.

Valentina Vasilyonova (Konfederacja Niezależnych Związków Zawodowych Bułgarii) mówiła o tragicznej sytuacji bułgarskich pracowników we Włoszech. Obecnie 9 na 10 pomidorów i 90% winogron we Włoszech zostaje zebranych przez migrantów, głównie z Bułgarii. W swojej prezentacji pokazała zdjęcia z lipca 2016 r. przedstawiające pracowników bułgarskich z rodzinami, którzy żyli na południu Włoch w tzw. getcie, gdzie przebywały także dzieci (w wieku 1–14 lat). Żyło tam około 700 osób pochodzących z Bułgarii i innych krajów. Według statystyk handel ludźmi w celach zarobkowych w Europie generuje kwotę około 3,5 mld euro.

Z kolei Ivan Ivanov (Stowarzyszenie ds. Migracji Zarobkowej) zauważył, że Niemcy to ulubiony kierunek migracji zarobkowej dla Bułgarów – mieszka tam około 50 tys. osób. Większość z nich pracuje w branży budowlanej, gastronomii, transporcie, rolnictwie lub zajmuje się sprzątaniami budynków. Dodał, że Stowarzyszenie współpracuje ze związkami zawodowymi w Niemczech.