

EA(14)3559 :3

Zatrudnienie w europejskim sektorze rolnym: koszty pracy, elastyczność oraz aspekty umów

Numer referencyjny: VP/2013/001/0080

Sprawozdanie z projektu

dla
organizacji Copa-Geopa
Rue de Treves 61,
1040 Bruksela,
reprezentowanej przez Pana Pekkę Pesonena

Kontakt:

Christoph Schroeder

Dane osoby kontaktowej:

Christoph Schroeder
+49 221 4981 773
+49 221 4981 9977 3
schroeder.christoph @ iwkoeln.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Postfach 19 października 42
50459 Köln

Spis treści

Streszczenie	4
1 Wprowadzenie	5
2 Rynek pracy	6
2.1 Liczba pracodawców i gospodarstw	7
2.2 Pracownicy	8
3 Koszty pracy	9
3.1 Zestawienie kosztów pracy	9
3.2 Poziom kosztów pracy	10
3.3 Struktura kosztów pracy	11
3.4 Koszty pracy dla poszczególnych kategorii pracowników	13
4 Elastyczność czasu pracy	14
4.1 Teoretyczny czas pracy	14
4.2 Sezonowa regulacja czasu pracy oraz nadgodziny	15
4.3 Korzystanie z pracowników tymczasowych oraz przekazywanie kontraktów podwykonawcom	18
4.4 Aspekty umów oraz stosowanie elastycznego czasu pracy	19
5 Wnioski	21
Indeks tabeli	23
Indeks wykresów	23

Załącznik: Kwestionariusz

Streszczenie

Dzięki wsparciu finansowemu Unii Europejskiej, Komitety Copa-Geopa zainicjowany i zrealizowały projekt odnośnie kosztów pracy i elastyczności zatrudnienia w sektorze rolnym. Dwa kluczowe czynniki rentowności i produktywności gospodarstw rolnych zostały omówione w tym projekcie. Podstawowe i wymierne cele odnoszą się do działań handlowych i przedsiębiorczych: w rzeczywistości, Jeśli nie ma zysku, firma nie może przetrwać w dłuższej perspektywie. Analiza rynku pracy pokazuje, że struktura rolnictwa opiera się na małych jednostkach, składających się z licznych gospodarstw bez pracowników. Biorąc pod uwagę szczyty aktywności, zwłaszcza podczas zbiorów, rolnictwo zatrudnia wielu pracowników sezonowych. Często przewyższają oni liczbę pracowników stałych. Jednakże to zwykle ci ostatni wyrabiają największą liczbę godzin pracy zważywszy na ograniczone okresy pracy pracowników sezonowych. Pracownicy tymczasowi oraz podwykonawcy w rolnictwie pojawiają się stosunkowo rzadko. Koszty pracy znacznie różnią się w ramach Unii Europejskiej. Koszt pracy w najdroższych krajach jest dziewięć razy wyższy niż od kosztu notowanego w najtańszych regionach. W około połowie krajów, koszt pracownika sezonowego jest zazwyczaj niższy niż pracownika stałego. Na arenie międzynarodowej, nie ma zharmonizowanej klasyfikacji pozwalającej na porównanie kosztów pracowników stałych, pracowników sezonowych oraz pracowników tymczasowych. Jeśli chodzi o strukturę kosztów pracy, to również znacznie się ona różni. Do wynagrodzenia otrzymywanego za pracę wykonaną w Irlandii, musimy dodać 23 % dodatkowych kosztów, takich jak płatności dodatkowe, rekompensaty za dni bez pracy, składki na ubezpieczenia społeczne płacone przez pracodawcę oraz pozostałe koszty. W Hiszpanii, poziom wzrostu wynosi 107 %. Wartości te mogą jednak posłużyć tylko jako przybliżone punkty odniesienia, ponieważ dla większości państw ocena przeprowadzana dla naszych obliczeń jest jedynie częściowa. W wielu krajach, czas pracy może być elastyczny i dostosowany do warunków pracy sezonowej. W niektórych przypadkach, prawne możliwości modulacji, które mogą wydawać się zbyt duże, są ograniczane przez ścisłe postanowienia umowne. Na przykład, we Francji, dla fazy modulacji do 12 miesięcy, trzeba najpierw określić okresy, w których czas pracy jest dłuższy lub krótszy od normalnego czasu pracy. Liczba pracowników objętych modulacją musi być również wcześniej podana. Pracownicy tymczasowi i podwykonawcy nie są liczną grupą w sektorze rolnym. Jednakże istnieją modele, na przykład we Włoszech, gdzie zbiory są traktowane jako świadczenie usług lub zbiory pozostawiane są nabywcom produktów rolnych. Ukazuje to jasno potrzebę posiadania elastycznych przepisów w zakresie zatrudnienia w sektorze rolnym.

1. Wprowadzenie

Rolnictwo jest sektorem gospodarki działającym na specjalnych warunkach. Nie jest to tylko związane z faktem, że zależy on od pogody, warunków atmosferycznych oraz klimatu, co również znacząco wpływa na rynek pracy. W Rzeczywistości, okresy żniw charakteryzują się bardzo wyraźnym wzrostem pracy, ale biorąc pod uwagę obecne warunki pogodowe i sezonowe warunki atmosferyczne, nie są one w żaden sposób przewidywalne w perspektywie długoterminowej. Do tego dochodzi fakt, że wiele gospodarstw to małe gospodarstwa i większość z nich zatrudnia tylko kilku pracowników, którzy, co więcej, są zazwyczaj członkami rodziny. W związku z tym, statystyki podają jedynie niepełny obraz kosztów pracy w rolnictwie. Na przykład, rolnictwo nie jest objęte ankietą na temat kosztów pracy, przeprowadzaną co cztery lata przez Komisję.

Aby wypełnić te luki oraz aby właściwie podkreślić związek między poziomem kosztów pracy i elastycznością zatrudnienia, Geopa-Copa zainicjowały i zrealizowały projekt w tym zakresie, przy wsparciu Komisji Europejskiej. W ramach tego projektu, został opracowany i wysłany do członków kwestionariusz, który następnie został przez nich wypełniony. Podczas seminarium zorganizowanego w Kownie, na Litwie, w dniach 26 i 27 listopada 2013 r., przeanalizowane zostały szczegóły tego kwestionariusza oraz wszelkie związane z nim aspekty. Sprawozdanie to odnosi się również do wcześniejszych badań na temat kosztów pracy w sektorze rolnym (raport z seminarium Geopa - Copa z 2007r. : Osoby zatrudnione w rolnictwie i dialog społeczny w rolnictwie w poszczególnych państwach członkowskich) i zatrudnienia w sektorze rolnym (ankieta Geopa 2002r. : pracownicy sezonowi w rolnictwie europejskim). Sprawozdanie to zawiera również aktualizację danych zawartych w tej pracy. Nowością jest tutaj wprowadzenie elastyczności czasu pracy, która uzupełnia te wyniki i nie została ona potraktowana oddzielnie, ale w odniesieniu do aspektów kosztów. Mamy tutaj do czynienia z następującą strukturą : W trzeciej części przedstawiony został obraz sytuacji w zakresie zatrudnienia w sektorze rolnym. W związku z tym rozróżnia się pracowników sezonowych i stałych pracowników-nazywanych również " stałą siłą roboczą"). Ponadto, sprawozdanie to omawia różne koncepcje i porównuje wyniki analizy prowadzonej przez Komisję Europejską. Rozdział czwarty porównuje koszty pracy w skali międzynarodowej, dla różnych typów działań oraz koszty pracowników stałych, sezonowych i tymczasowych. Analiza bada nie tylko poziom kosztów pracy, ale także jego strukturę. Związek z elastycznością czasu pracy jest również tutaj pokazany: na przykład, jeśli w danym kraju, pracownicy tymczasowi byłoby bardziej opłacalni pod względem kosztów, to byłoby bardziej wskazane zatrudnić większą ilość pracowników tymczasowych, aby nakład pracy był bardziej elastyczny. W rozdziale piątym omawia się liczbę godzin wypracowanych zgodnie z umową/układem zbiorowym, kwestię nadgodzin oraz proporcje, w jakich są one wypłacane. Wskazane są również istniejące możliwości ułatwiania pracy, kategorie pracowników (np. rachunki oszczędnościowe czasu pracy) oraz ramy, w których tygodniowy czas pracy może się zmieniać. W związku z tym, rozdział ten bardziej szczegółowo bada tę kwestię: czy koszty mogą faworyzować niektóre środki elastyczności?.

2. Rynek pracy

2.1 Liczba pracodawców i gospodarstw

W całej Europie, struktura rolnictwa opiera się na małych gospodarstwach. Kwestionariusz wysłany do członków Komitetów Copa- Geopa potwierdza również ten fakt. W krajach, które odpowiedziały na ankietę, na ogół na jednego pracodawcę przypada sześć gospodarstw, innymi słowy : pięć gospodarstw z sześciu nie zatrudnia żadnych pracowników . W Polsce, Portugalii, Austrii, Irlandii i Belgii, istnieje wiele gospodarstw bez pracowników . Mówi się o więcej niż dziesięciu gospodarstwach na pracodawcę. Natomiast, około 30 % gospodarstw rolnych we Francji i w Hiszpanii zatrudnia pracowników . Niepokojący w tym porównaniu jest fakt , że dane statystyczne często ze sobą się różnią, ponieważ większość z nich w zakresie gospodarstw pochodzi ze statystyk Eurostatu (Eurostat 2013 Rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo Statystyki , 2013 wydanie , Eurostat pocketbooks), podczas gdy dane odnośnie liczby pracodawców pochodzą bezpośrednio z odpowiedzi członków Komitetów Copa- Geopa, z którymi przeprowadzono wywiad .

Tabela 2-1 : Pracodawcy i gospodarstwa w rolnictwie

Liczba

	Pracodawcy	Gospodarstwa
Hiszpania	300.000	989.800
Włochy	190.045	1.620.900
Francja	138.600	516.100
Łotwa	83.385	83.400
Niemcy	70.000	299.100
Polska	70.000	1.506.600
Holandia	16.498	72.300
Dania	11.831	42.100
Austria	11.646	150.200
Portugalia	11.098	305.300
Irlandia	10.000	139.900
Finlandia	6.412	63.900
Belgia	2.766	42.900

Pracodawcy : w przypadku, kiedy było to możliwe, wykorzystano bilans 2012 ; Gospodarstwa : Ocena 2010 r.; Łotwa :liczba pracodawców oraz gospodarstw jest tutaj identyczna, ponieważ niezależne gospodarstwa muszą sobie same płacić wynagrodzenia .

Źródło: Geopa - Copa, Eurostat

Biorąc pod uwagę bezwzględną liczbę pracodawców, Hiszpania jest głównym krajem rolniczym UE (Tabela 1), przed Włochami i Francją. Jeśli podstawą będzie liczba gospodarstw, klasyfikacja ta nieznacznie się zmieni. Wśród analizowanych krajów, Włochy mają największą liczbę gospodarstw rolnych w UE , zgodnie z włoskimi oficjalnymi statystykami. Zaraz za Włochami plasuje się Polska, podczas gdy Hiszpania zajmuje tylko trzecie miejsce. Rumunia, kraj, dla którego nie ma żadnego kwestionariusza, liczy ponad dwa razy więcej gospodarstw niż Polska, ale większość z nich to bardzo małe gospodarstwa.

2.2 Pracownicy

Najwięcej pracowników zatrudnionych na stałe, według kwestionariusza wysłanego do członków Geopa – Copa, jest we Francji (200.000 osób). Na kolejnych miejscach znajdują się Niemcy, Łotwa i Wielka Brytania (tabelka 2). Następnie Hiszpania i Włochy. Co jest szczególnie zaskakujące w tym rankingu, to liczba pracowników na Łotwie. Wynika to ze specyfiki instytucjonalnej na Łotwie, niezależni rolnicy muszą płacić sobie pensje. W związku z tym, w kwestionariuszu o zatrudnieniu, liczone są również osoby pracujące na własny rachunek.

Tabela 2-2 : Stali pracownicy w sektorze rolnym

Liczba

	Ankieta Geopa-Copa
Francja	200.415
Niemcy	193.000
Łotwa	180.994
Wielka Brytania	172.000
Hiszpania	130.000
Włochy	115.395
Polska	89.221
Węgry	88.416
Holandia	87.333
Dania	34.814
Portugalia	30.569
Litwa	27.915
Szwecja	21.699
Irlandia	20.000
Austria	12.702
Belgia	9.239
Finlandia	6.680

Stali pracownicy: Pracownicy, którzy zatrudniani są przez cały rok i którzy mają umowę na czas nieokreślony. Dopuszczalne są sezonowe przerwy w pracy oraz zmiany pracy. w przypadku, kiedy było to możliwe, wykorzystano bilans 2012;

Łotwa : ankieta Geopa - Copa obejmująca niezależnych rolników.

Stali pracownicy stanowią tylko ułamek całkowitej liczby osób zatrudnionych w sektorze. Według danych Eurostatu, reprezentują oni, w UE, tylko 15% nakładu pracy wykonywanej bezpośrednio przez gospodarstwa, bez korzystania z pracowników tymczasowych. Lwia część, 78%, to niezależni rolnicy i członkowie ich rodzin. Sezonowi pracownicy stanowią jedynie 8 % ogółu. Jeżeli będziemy opierać się wyłącznie na liczbie pracowników, pracownicy sezonowi znacznie przekraczają liczbę stałych pracowników, jak pokazano w ankiecie Geopa Copa (Tabela 3). Jest to szczególnie widoczne w krajach, w których liczba miejsc pracy jest bardzo wysoka, takich jak Francja, Hiszpania i Włochy. W tych krajach, istnieje od pięciu do prawie dziewięciu razy więcej pracowników stałych niż pracowników sezonowych. Wiele krajów zatrudnia bardzo niewielu pracowników sezonowych. Wielka Brytania, Polska, Portugalia, Litwa,

Szwecja i Irlandia, mają znacznie mniej pracowników sezonowych niż pracowników zatrudnionych na podstawie stałej umowy o pracę.

Tabela 2-3 : Pracownicy stali i pracownicy sezonowi

Liczba w 2012

	Stali pracownicy	Pracownicy sezonowi
Francja	200.415	1.050.000
Niemcy	193.000	330.000
Łotwa	180.994	106.745
Wielka Brytania	172.000	67.000
Hiszpania	130.000	720.000
Włochy	115.395	978.075
Polska	89.221	44.124
Węgry	88.416	83.471
Holandia	87.333	120.233
Dania	34.814	-
Portugalia	30.569	8.018
Litwa	27.915	2.944
Szwecja	21.699	16.641
Irlandia	20.000	6.000
Austria	12.702	40.339
Belgia	9.239	45.337
Finlandia	6.680	15.500

Stali pracownicy: Pracownicy, którzy zatrudniani są przez cały rok i którzy mają umowę na czas nieokreślony. Dopuszczalne są sezonowe przerwy w pracy oraz zmiany nakładu pracy. Pracownicy sezonowi: pracownicy zatrudniani na relatywnie krótki okres czasu (od 1 dnia do 8 miesięcy) w celu wykonania prac, które realizowane są każdego roku o tej samej porze (na przykład zbiory, przycinanie winorośli lub drzew owocowych, przymusowe karmienie gęsi).

Łotwa : stali pracownicy, w tym rolnicy niezależni.

Źródło: Geopa Copa

Oprócz pracowników bezpośrednio zatrudnionych w gospodarstwach rolnych, ze statusem pracowników lub pracodawców, istnieją również podwykonawcy i pracownicy tymczasowi , którzy są wynajmowani przez agencje i którzy są zatrudnieni w gospodarstwie na czas określony. Jednakże, informacje odnoszące się do pracowników zatrudnionych przez agencje zewnętrzne pozostają fragmentaryczne . O ile dane są dostępne, wydaje się, że odgrywają one rolę drugorzędą. We wszystkich krajach ,liczba pracowników tymczasowych jest znikoma . Podwykonawcy są jednakże liczni w Portugalii i na Łotwie. W portugalskim sektorze rolnym , stanowią oni ponad połowę pracowników sezonowych i liczy się sześciu podwykonawców na dziesięciu pracowników zatrudnionych bezpośrednio w gospodarstwach. Ci podwykonawcy pracują na stałe w gospodarstwie. Na Łotwie, wskaźnik wynosi trzech do dziesięciu pracowników, podwykonawców zaangażowanych bezpośrednio i na stałe w gospodarstwie. Jednakże, właściciele gospodarstw i ich rodziny są zaliczani do liczby pracowników zatrudnionych bezpośrednio w gospodarstwie rolnym.

3. Koszty pracy

3.1 Przegląd kosztów pracy

Oficjalne statystyki rzadko pokazują koszty pracy w sektorze rolnym. Dzieje się tak z pewnością ze względu na fakt, że statystyki na temat zarobków i kosztów pracy biorą zwykle pod uwagę jedynie gospodarstwa zatrudniające co najmniej dziesięciu pracowników. Jednakże, jak pokazano w rozdziale trzecim, gospodarstwa rolne są na ogół niewielkie. Dlatego też Komitety Copa- Geopa poprosiły swoich członków o dostarczenie szczegółowych informacji w celu obliczenia kosztów pracy za godzinę. W ramach tego badania, nie można pokazać w każdym przypadku dokładnych danych na temat zarobków godzinowych i płatności dodatkowych, w związku z tym dane te są częściowo oparte na uzgodnionych płacach, na minimalnych płacach lub szacunkach uczestników ankiety. Zauważone zostały jednak następujące braki :

- Dane dotyczące wynagrodzenia są w rzeczywistości dostępne tylko dla Finlandii, Włoszech, Szwecji i Węgier. Dla Danii, Wielkiej Brytanii, Polski i Litwy, istnieją jedynie szacunki. Dla Austrii, Hiszpanii, Holandii, Portugalii, Łotwy i Irlandii, podane są jedynie układy zbiorowe. W Hiszpanii, według danych dostarczonych przez organizacje członkowskie, wynagrodzenia konwencjonalne są identyczne jak rzeczywiste zarobki. W Holandii również, są to te same wartości, które zostały podane do płac konwencjonalnych i rzeczywistych. We Francji i Belgii, obliczenie kosztów pracy oparte jest na danych dotyczących płac minimalnych, a tym samym stanowi dolny limit kosztów rzeczywistej pracy.
- Dane dotyczące dodatkowych płatności faktycznie wypłacanych są dostępne dla Austrii i Finlandii. Dla Holandii i Danii, dowody wskazują, że w tych krajach nie ma żadnych dodatkowych płatności.
- Dane dotyczące średniego czasu wypłacania płatności w przypadku choroby, są dostępne tylko dla Austrii, Belgii, Szwecji, Danii, Litwy, Łotwy i Węgier. Ponadto, dostarczone informacje wskazują, że pracodawcy w Portugalii i we Włoszech nie płacą odszkodowania w przypadku choroby.
 - Bardzo trudno jest dokonać przeglądu różnych dodatkowych kosztów, to znaczy elementów , które nie zostały ujęte w siatce płac, składek na ubezpieczenia społeczne płacone przez pracodawcę. Szczegółowe dane dostępne są tylko w Hiszpanii i Finlandii. Ponadto, istnieją szacunki dla Austrii, Holandii, Francji i Węgier. W przypadku tych konkretnych kosztów najsprawiedliwiej byłoby założyć, że są lekceważone.
 - W większości przypadków, dokładne dane w tym temacie nie są dostępne; zatem nie jest możliwe, aby uzyskać dokładny czas rzeczywistie wykonanej pracy (jest to szczególnie ważne, gdy dane dotyczące wynagrodzeń przedstawione są jedynie w oparciu o bazę miesięczną) oraz rzeczywistej liczby nadgodzin.

3.2 Poziom kosztów pracy

Wyniki za 2012r. pokazują, że spośród 16 badanych krajów, Dania jest zdecydowanie krajem, gdzie poziom kosztów jest najwyższy, ponad 28 euro za godzinę (Tabela 4-1). Jednak jakość obliczeń i porównywalność wartości pozostają ograniczone, jak zostało to wskazane w pkt. 3.1. Dania podaje obliczenia dla rzeczywistego wynagrodzenia, natomiast jeśli mielibyśmy obliczać koszty pracy na podstawie umów zbiorowych, poziom tych kosztów wyniósłby zaledwie 25 €. Jest to mimo wszystko najwyższa wartość wśród analizowanych krajów. Jeżeli oparlibyśmy się na minimalnym wynagrodzeniu, koszty pracy wyniosłyby 22 €. W Szwecji, Wielkiej Brytanii i Finlandii koszty pracy wahają się od 22 € do 24 €. Austria, Francja, Holandia, Belgia i Włochy notują koszty pracy między 14 a 17 euro.

W Irlandii, koszt godziny pracy wyniósł 11 euro, podczas gdy w Hiszpanii wynosi on 9 euro, a zatem mieści się w maksymalnej granicy de 10 euro. Koszty pracy w Portugalii oraz w nowych państwach członkowskich, takich jak Węgry, Łotwa, Litwa i Polska, są jeszcze niższe. W tych krajach, koszty godziny pracy wynoszą między 5 i 3 euro. Wynika z tego klasyfikacja, pomimo trudności w gromadzeniu danych i ich porównywalności, która przypomina praktyki stosowane w sektorze wytwórczym. Tutaj również kraje skandynawskie są w czołówce. Natomiast koszty pracy wydają się być proporcjonalnie bardzo wysokie w brytyjskim rolnictwie. Jeśli chodzi o przemysł wytwórczy, Wielka Brytania plasuje się po środku, notując koszty dużo niższe od kosztów z krajów Beneluksu, Austrii czy Irlandii. W brytyjskim sektorze rolnictwa, koszty pracy są dwukrotnie wyższe niż w Irlandii i znacznie wyższe niż w grupie składającej się z takich państw jak Austria, Francja, Belgia czy Holandia, które razem wzięte mają wysokie i bardzo wysokie koszty pracy w sektorze przemysłowym.

Tabela 3-1 : Koszty pracy w sektorze rolnym

euro za godzinę pracy pracownika stałego

	2012	2006
Dania	28,37	18,88
Szwecja	23,77	15,80
Wielka Brytania	22,16	10,26
Finlandia	21,58	12,31
Austria	16,63	13,32
Francja	16,61	10,61
Holandia	15,73	12,42
Belgia	15,19	12,30
Włochy	13,72	11,15
Irlandia	11,22	7,28
Hiszpania	9,38	8,50
Węgry	5,28	2,02
Portugalia	4,35	4,33
Łotwa	3,90	1,22
Polska	3,32	1,85
Litwa	3,13	2,36

Dane 2006 są oparte na wynagrodzeniach ustalonych w ramach umów zbiorowych, a zatem porównywalne tylko do danych z 2012r.

2012: dane o dochodach są minimalnym wynagrodzeniem w Belgii i we Francji; konwencjonalne płace są w Austrii, Hiszpanii, Holandii, Portugalii, na Łotwie i w Irlandii; rzeczywiste dochody są natomiast w Wielkiej Brytanii, Finlandii, we Włoszech, w Szwecji, na Litwie, w Danii, w Polsce i na Węgrzech.

Rzeczywiste dochody w Wielkiej Brytanii, na Litwie, w Dani i w Polsce są wynikiem oceny przedstawionej przez organizacje członkowskie Geopa - Copa.

Źródło: Geopa Copa

Przykłady obliczania czasu pracy:

Tabela 3.2: Struktura Kosztów pracy we Francji i Szwecji dla stałych pracowników

Dane otrzymane od członków Geopa-Copa, przedstawione w uproszczonej formie

	A Płaca minimalna	B Wynagrodzenie brutto określone w układzie zbiorowym	C Wyjątkowe płatności ustalone w układzie zbiorowym	D Rzeczywiste wynagrodzenie brutto	E Rzeczywiste wyjątkowe płatności	F Płatny urlop	G Wakacje	H Zwolnienia lekarskie	I Ubezpieczenie społeczne	J Koszty różne
Kraj	W walucie krajowej	W walucie krajowej	W walucie krajowej lub jako wielokrotność miesięcznego wynagrodzenia	W walucie krajowej	W walucie krajowej lub jako wielokrotność miesięcznego wynagrodzenia	Liczba dni roboczych	Liczba dni roboczych	Liczba dni roboczych (jeśli płacone przez pracodawcę)	Jako procent rocznego wynagrodzenia brutto	Jako procent rocznego wynagrodzenia brutto
Francja	9,43 euro			Minimum 9,43 euro		25	Do 11 (w zależności od kalendarza)	Brak średniej	33	Okolo 12
Szwecja				126,66 skr	niedostępne	25	10	10	31,42	4,16 ¹⁾

1)ubezpieczenie emerytalne

Źródło: Geopa-Copa

W opraciu o te dane, koszty pracy obliczane są w następujący sposób:

Francja: dla wszystkich państw, wychodzimy z następującej zasady: 5 dniowy tydzień pracy i 260 potencjalnych dni pracy. Wynagrodzenie za godzinę jest wypłacane za płatne dni oraz za dni, kiedy nie ma pracy. We Francji mamy 25 dni urlopu, 11 dni świątecznych i około 10 dni płatnego zwolnienia lekarskiego (szacunek). Na 260 dni płatnej pracy, pozostaje zatem jedynie 214 dni rzeczywistej pracy (260 dni-25 dni-11 dni-10 dni). Jeśli chodzi o te 214 dni, mamy stawkę godzinową 9,43 euro za przepracowaną godzinę, ale rzeczywista wypłacana stawka za godzinę wynosi 11,45 euro (bądź 9,43 euro * 260/214). Do tego należy dodać płatności dodatkowe (33% na ubezpieczenie społeczne i 12% koszty różne). Tak więc koszt pracy wynosi: $9,43 \text{ euro} * (260/214) * (1 + 0,33 + 0,12) = 16,61 \text{ euro}$

Szwecja: w Szwecji pierwszy dzień choroby nie jest płatny. W związku z tym, nie bierzemy pod uwagę 260 dni płatnej pracy, ale 259 dni. 44 dni pracy są płatne (25+10+ (10-1)), pomimo, że w tych dniach nie wykonano żadnej pracy. Rok liczy zatem tylko 215 dni roboczych (259-44). Tak więc godzinny czas pracy obliczany jest w następujący sposób: $126,66 \text{ skr} * (259/215) * (1 + 0,3142 + 0,0416) = 206,87 \text{ skr} (=23,77 \text{ euro})$.

W porównaniu do ostatniej analizy zrealizowanej przez Geopa - Copa w 2006 roku, w większości krajów notuje się znaczony wzrost. Różnica jest szczególnie widoczna w Wielkiej Brytanii i Finlandii. We Francji i Irlandii, poziom zmian jest również znaczący. Na Węgrzech i w Polsce, koszty pracy znacznie wzrosły. Do tego wzrostu przyniło się kilka czynników, takich jak:

- W ciągu sześciu lat, płace i koszty pracy rzeczywiście wzrosły.
- Przegląd 2006 opiera się wyłącznie na tradycyjnych wynagrodzeniach. W niniejszej analizie brane są również pod uwagę realne zarobki.

Dodatkowe koszty są inaczej zestawiane w bilansie z 2006 r., w porównaniu do niniejszego opracowania.

- Podczas gdy w 2006 roku kraje członkowskie Geopa - Copa bezpośrednio podały poziom kosztów pracy, w niniejszym badaniu koszty te zostały obliczone na podstawie szczegółowych informacji dostarczonych przez państwa członkowskie. Sprawia to, że wyniki są bardziej przejrzyste i spójne. Porównywalność tych wyników jest również większa

3.3 Struktura kosztów pracy

Struktura kosztów pracy w sektorze rolnictwa znacznie różni się w poszczególnych krajach. Jest to szczególnie widoczne, gdy porówna się kwoty dodatkowych kosztów personelu. Kwota ta jest związkiem między dodatkowymi kosztami personelu a wynagrodzeniem za okres wykonanej pracy (wynagrodzenie bezpośrednie). Koszt pracy jest sumą bezpośredniego wynagrodzenia i dodatkowych kosztów personelu. Pod pojęciem bezpośredniego wynagrodzenia należy rozumieć wynagrodzenie wypłacane regularnie za okres wykonanej pracy. Wynagrodzenie za okres bez pracy (urlop) oraz wynagrodzenie za dni wolne od pracy, kontynuacja wynagrodzenia w przypadku choroby, inne wynagrodzenia za szczególne święta (na przykład wesele) lub za

spotkania pracowników, a także inne rodzaje wynagrodzeń (Boże Narodzenie, premia na wakacje, premia za staż pracy, premia za szczególne osiągnięcia czy też jeszcze inne rodzaje wynagrodzenia), nie są traktowane jako bezpośrednie wynagrodzenie, ale jako dodatkowe koszty personelu. W związku z tym dodatkowe koszty personelu stanowią część rocznego dochodu. (Ponadto, koszty te obejmują składki socjalne pracodawcy, koszty ubezpieczenia emerytalnego, koszty szkolenia i ustawicznego kształcenia, koszty rekrutacji i zwalniania z pracy, koszty rozpoczynania działalności gospodarstw oraz inne zróżnicowane koszty).

Tabela 3-3 : Struktura kosztów pracy
Stali pracownicy w sektorze rolnictwa w 2012 roku

	Globalny koszt pracy	Rekompensaty bezpośrednie	Dodatkowe koszty personelu
	W Euro za przepracowaną godzinę		Udział % rekompensaty bezpośredniej
Dania	28,37	20,15	41
Szwecja	23,77	14,55	63
Wielka Brytania	22,16	15,05	47
Finlandia	21,58	11,47	88
Austria	16,63	8,71	91
Francja	16,61	9,43	76
Holandia	15,73	9,42	67
Belgia	15,19	10,08	51
Włochy	13,72	8,06	70
Irlandia	11,22	9,10	23
Hiszpania	9,38	4,54	107
Węgry	5,28	3,14	68
Portugalia	4,35	3,00	45
Łotwa	3,90	2,65	47
Polska	3,32	2,48	34
Litwa	3,13	2,09	50

Rekompensaty bezpośrednie : Rekompensaty wypłacane za okres wykonanej pracy (wynagrodzenie brutto, bez dodatkowych płatności, po potrąceniu zasiłku za czas wolny (wakacje lub święta -dni wolne od pracy) ;

Dodatkowe koszty personelu : koszty pracy po potrąceniu płatności bezpośrednich. Dodatkowe koszty personelu obejmują: odszkodowanie za czas bez pracy (wakacje, ferie, urlop chorobowy – o ile utrzymanie pensji w przypadku choroby jest wypłacane przez pracodawcę, oraz różne okresy bez pracy), płatności dodatkowe (np. Dodatkowe wynagrodzenie na Boże Narodzenie, wynagrodzenie urlopowe, różnych opłaty związane ze szczególnymi osiągnięciami i inne), składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracodawcę, składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, koszty dodatkowego kształcenia i kształcenia ustawicznego oraz pozostałe koszty, takie jak odprawy, koszty otwierania działalności.

Źródło: Geopa Copa

W porównaniu z bezpośrednim odszkodowaniem, kwota dodatkowych kosztów waha się od 23% w Irlandii do 107% w Hiszpanii. Jednakże, nie jest możliwe, aby wziąć pod uwagę wszystkie dodatkowe koszty, dla każdego przypadku. Kwota w Irlandii jest niska ze względu

na małą liczbę dni wolnych, na brak płatności dodatkowych oraz niski poziom składek na ubezpieczenia społeczne płacone przez pracodawcę. Ta kwota dodatkowych kosztów jest stosunkowo niska, wartości poniżej 50 % w Danii, Wielkiej Brytanii, Polsce, Portugalii i na Łotwie. Kwota ta przekracza natomiast 75 % w Hiszpanii, Finlandii, Austrii i Francji. Ta duża różnica wynika przede wszystkim z faktu, że ochrona społeczna w tych krajach jest skonstruowana w różny sposób. Dania, na przykład, organizuje swoją ochronę społeczną poprzez system podatkowy. W rezultacie pracodawcy płacą niższe składki na ubezpieczenia społeczne. We Francji natomiast, główne obciążenie finansowania ochrony socjalnej spoczywa bezpośrednio na pracodawcach, w związku z tym składki na ubezpieczenia społeczne są wysokie.

3.4 Koszty pracy dla poszczególnych grup pracowników

Porównanie kosztów pracy dla pracowników stałych, pracowników sezonowych oraz pracowników tymczasowych, ma kluczowe znaczenie dla lepszego zrozumienia elastyczności czasu pracy. Jeśli, na przykład, w ramach tej samej pracy, pracownicy sezonowi kosztują znacznie mniej niż pracownicy stali, należałoby wtedy dostosować nakład pracy do zmienności pracy i do wielkości zbiorów, w przypadku zatrudniania pracowników sezonowych. W Europie, dla pracowników sezonowych, koszty pracy są znacznie niższe niż dla stałych pracowników. Jedynie w Hiszpanii i Holandii, koszty pracy pracowników sezonowych są większe niż koszty zatrudnienia zwykłych pracowników. W Holandii, wysokie koszty pracowników sezonowych wynikają z wysokich różnych kosztów, a w Hiszpanii z wysokich wynagrodzeń konwencjonalnych. W Dani, Szwecji i Francji, nie ma różnicy pod względem kosztów, podczas gdy w innych 7 krajach, pracownicy sezonowi kosztują mniej niż stali pracownicy. W Belgii stwierdzono największą różnicę w kosztach : pracownicy sezonowi są tańsi niż stali pracownicy, a różnica wynosi więcej niż 5 euro, to znaczy 36% uposażenia. Ta znaczna różnica w kosztach wynika z faktu, że wynagrodzenie zasadnicze pracownika sezonowego jest niższe, że nie istnieje prawo do urlopu, że odszkodowania wypłacane w czasie dni wolnych są ograniczone i że składki społeczne są znacznie niższe. Według kwestionariusza Geopa – Copa, stosunek pracowników sezonowych do stałych pracowników w Belgii jest dość wysoki i wynosi 5 do 1. Według Pocketbook Eurostat, ilość pracy wykonanej przez pracowników stałych oraz pracowników sezonowych, jest trzy razy wyższa od średniej europejskiej.

Dane dotyczące kosztów pracowników tymczasowych są dostępne w dziewięciu krajach. Tutaj również analiza pokazuje dość zróżnicowaną sytuację. W Austrii i w Holandii, koszty te są nieco wyższe niż w przypadku pracowników zatrudnionych na stałe; w Finlandii natomiast koszty te są niższe, a jeszcze niższe w Wielkiej Brytanii i na Łotwie. W pozostałych czterech krajach (Dania, Szwecja, Francja i Hiszpania), koszty pracowników tymczasowych są równe kosztom zwykłych pracowników. W porównaniu z pracownikami sezonowymi, koszty pracowników tymczasowych w Finlandii i Austrii są wyraźnie wyższe; jedynie w Hiszpanii są one wyraźnie niższe. W pozostałych sześciu krajach, różnice w kosztach są marginalne lub w ogóle nie istnieją.

Tabela 3-4 : Koszty pracy dla poszczególnych kategorii pracowników za godzinę pracy, w euro, na rok 2012

	Stali pracownicy	Pracownicy sezonowi	Pracownicy tymczasowi
Dania	28,37	28,37	28,37
Szwecja	23,77	23,77	23,77
Wielka Brytania	22,16	17,04	17,04
Finlandia	21,58	16,83	19,26
Austria	16,63	15,84	17,42
Francja	16,61	16,61	16,61
Holandia	15,73	17,40	17,47
Belgia	15,19	9,77	–
Włochy	13,72	12,36	–
Hiszpania	9,38	11,37	9,38
Łotwa	3,90	2,44	2,44
Litwa	3,13	2,61	–

Dane odnośnie dni płatnych, na których opiera się obliczanie kosztu pracy, dotyczą płac minimalnych w Belgii i we Francji; Taryfy ustanowione na mocy układów zbiorowych w Austrii, Hiszpanii, Belgii, Portugalii, na Łotwie i w Irlandii; rzeczywiste wynagrodzenie w Wielkiej Brytanii, w Finlandii, we Włoszech, w Szwecji, na Litwie, w Danii, w Polsce i na Węgrzech. Jeśli chodzi o ostatnią grupę, rzeczywiste wynagrodzenie w Wielkiej Brytanii, na Litwie, w Danii i w Polsce jest szacunkiem organizacji członkowskich Geopa-Copa.

Źródło: Geopa-Copa

Podsumowując, nie jest możliwe ustalenie klasyfikacji dla poszczególnych grup pracowników, która byłaby ważna dla wszystkich krajów, zważywszy na poziom kosztów pracy. Z pewnością, stali pracownicy stanowią grupę pracowników, dla której koszty pracy są najwyższe. Jednakże istnieją wyjątki. Na przykład w Holandii i Hiszpanii, koszty pracy pracowników sezonowych są wyższe niż koszty stałych pracowników. W Austrii, koszty pracy pracowników tymczasowych jest wyższe niż w przypadku stałych pracowników.

4. Elastyczność czasu pracy

W zasadzie istnieje wiele sposobów, aby czas pracy było bardziej elastyczny. Jeśli chcemy zachować tę samą liczbę pracowników w ciągu roku, istotne jest, aby roczny czas pracy był również bardzo elastyczny. Nasuwa się tutaj kilka pytań : Jaki jest maksymalny poziom dziennego i tygodniowego czasu pracy? Czy jest możliwe, a jeśli tak, to w jakim stopniu, zrównoważyć dużą liczbę przepracowanych godzin (np. w czasie żniw), czasem wolnym, w

okresie, kiedy jest mniejszy nakład pracy? Czy też powinniśmy zapłacić premię za pracę w nadgodzinach? Jeżeli środki te nie pozwalają na osiągnięcie odpowiedniego stopnia elastyczności lub jeśli istnieją bardziej skuteczne metody pracy niż stali pracownicy, należy w tym przypadku rozważyć rekrutację pracowników sezonowych lub tymczasowych. Dlatego istotne jest, aby wiedzieć, w jakich warunkach pracownicy ci mogą być zatrudniani oraz w jakim zakresie ich czas pracy może być regulowany w sposób elastyczny. Istnieje również możliwość powierzania pewnych zadań podwykonawcom. W tym przypadku pojawia się pytanie: w jakim zakresie pracownik tymczasowy może być elastyczny oraz jakie są koszty działalności outsourcingowej.

4.1 Teoretyczny czas pracy

Jeśli porównamy normalny tygodniowy czas pracy, nie istnieją wyraźne różnice między poszczególnymi krajami: w większości przypadków, tygodniowy czas pracy ustalony na mocy porozumienia, waha się między 38 a 40 godzin; 40-sto godzinny tydzień pracy jest najbardziej powszechną praktyką (stosowany w połowie badanych krajów). W trzech krajach, teoretyczny tygodniowy czas pracy wynosi 39 godzin i / lub 38 godzin. Dwa odrębne przypadki: Dania, gdzie tydzień pracy wynosi 37 godzin oraz Francja z 35 - godzinnym tygodniem pracy, określonym przez prawo. W pięciu krajach (Belgia, Finlandia, Szwecja, Łotwa i Litwa), 40 - godzinny tydzień pracy jest regulowany przez prawo. We Francji jest to tydzień 35-godzinny. Kraje te oferują mimo wszystko czas pracy znacznie niższy od maksymalnego czasu pracy (48 godzin), określonego w prawodawstwie europejskim odnoszącym się do czasu pracy.

Wykres 4-1 : Teoretyczny konwencjonalny czas pracy w sektorze rolnym w godzinach, w 2013 r.

Źródło: Geopa Copa

Uwagi tłumacza : Lista krajów na wykresie 4-1 : Węgry, Austria , Polska, Łotwa , Litwa , Szwecja , Portugalia, Finlandia , Niemcy, Włochy, Wielka Brytania , Irlandia, Holandia, Belgia, Hiszpania , Dania, Francja

4.2 Sezonowa regulacja czasu pracy oraz nadgodziny

W wielu krajach, istnieje możliwość zmiany czasu pracy w zależności od pory roku, bez automatycznego naliczania dodatkowych godzin:

- W Niemczech, przepisy różnią się w poszczególnych regionach. Na przykład, można pracować 46 godzin w tygodniu przez 8 tygodni z rzędu, 36 godzin przez 10 tygodni z rzędu, a resztę czasu 40 godzin tygodniowo, uzyskując w ten sposób (mniej więcej) roczną średnią 40 godzin tygodniowo. Istnieje również możliwość zmiany czasu pracy od 37 do 60 godzin tygodniowo.
- W Austrii, możliwe jest ustalenie elastycznego tygodniowego czasu pracy, jeśli pozwoli na to układ zbiorowy. Wiele układów zbiorowych przewiduje " elastyczność pracy tygodniowej", w przedziale od 35, 32 godzin do 45 lub 48 godzin w okresie obliczania maksymalnego czasu pracy (należy średnio uzyskać 40-godzinny tygodniowy czas pracy) z 52 tygodni kalendarzowych. W ramach takiej umowy, wynagrodzenie oparte jest na pracę na pełny etat, 40 godzin, bez nadgodzin. Jednak w sektorze rolnym i w okresach szczytów nakładu pracy (na przykład podczas zbiorów), można pracować do do maksymalnie 60 godzin tygodniowo. Godziny przepracowane powyżej 40 zwyczajowych godzin (to znaczy, normalny czas pracy, dla którego okres obliczeniowy jest przedmiotem umowy) są wypłacane dodatkowo do 50% lub są rekompensowane przez odzyskiwanie dni w stosunku 1 do 1,5. Za nadgodziny /pracę w nocy (od 19.00 do 5.00) oraz za pracę w w niedziele i święta, wypłacany jest dodatek (za każdą dodatkową godzinę) w wysokości 100% , lub musi być możliwe odzyskanie tych godzin w stosunku 1 do 2.
- W Hiszpanii, możliwe jest, w drodze porozumienia, przyznanie dni wolnych lub dni o skróconym czasie pracy (np. w celu wyrównania dni o dłuższym czasie pracy- do dziewięciu godzin), aby ostatecznie uzyskać średnią: 39 godzin tygodniowo. Ponadto, w zależności od warunków sezonowych, tygodniowy czas pracy może być przedłużony (maksymalnie do 20 godzin). Może on być również skrócony.
 - W Belgii : na poziomie gospodarstwa i w ramach umowy, czas pracy może wynosić do jedenastu godzin dziennie do maksymalnie 50 godzin tygodniowo. W sektorze rolniczym i ogrodniczym, musi być jednak zachowana średnia roczna 38 godzin tygodniowo. Pracodawca musi umieścić przepisy odnoszące się do elastyczności w dokumentacji przetargowej swojego gospodarstwa oraz dodać do niej ewentualne dodatkowe godziny pracy w ciągu roku. Jednakże, pracownicy sezonowi mogą pracować nieprzerwanie jednaście godzin tygodniowo dzięki odnawialnym dziennym umowom, są zatem oni nie tylko tańsi od stałych pracowników w zakresie kosztów pracy, ale również oferują znacznie bardziej elastyczny czas pracy.
- W Wielkiej Brytanii : tzw. „umowa 0 godzin" wraz z (możliwym) czasem odpoczynku, jednak nie istnieje ona w rolnictwie.
- W Finlandii : w ciągu roku (52 tygodni), średni tygodniowy czas pracy 40 godzin musi być osiągnięty. W związku z tym, dzienny czas pracy może wahać się od czterech

do dziesięciu godzin i czas pracy może być rozłożony na 6 dni w tygodniu. W tygodniach, kiedy czas pracy jest dłuższy, te godziny nadliczbowe mogą być odzyskane, bez wypłacania dodatku, w ciągu pozostałych tygodni. Dla pracodawcy do korzystania z tego systemu, wymagane jest, aby zapewnić swoim pracownikom harmonogram i planu pracy z góry.

- W Holandii, na podstawie umów zbiorowych, można pracować do 42 godzin tygodniowo, bez wypłacania godzin nadliczbowych. Dyrektywa w sprawie czasu pracy (ATW) pozwala na przepracowanie maksymalnie 60 godzin tygodniowo: jest to średnio 55 godzin w ciągu czterech tygodni i średnio 48 godzin w ciągu 16 tygodni.
 - W Portugalii :normalny czas pracy może być przedłużony do czterech godzin dziennie oraz maksymalnie do 60 godzin tygodniowo. Praca w ramach godzin nadliczbowych może wynosić maksymalnie 200 godzin w roku, a godziny te mogą być rekompensowane czasem wolnym, przedłużeniem umowy lub wynagrodzeniem (bez stopy wzrostu).
- We Włoszech: układ zbiorowy przewiduje, że ustalanie tygodniowego czasu pracy w wymiarze 39 godzin przeciętnie następuje w ciągu maksymalnie 12 miesięcy. W tym czasie, tygodniowy czas pracy może być zwiększony przez jeden tydzień lub więcej tygodni, a w związku w tym może być on zredukowany w ciągu innych tygodni, dla wyrównania. Jednakże, granica 75 godzin w ciągu roku nie może być przekroczona, z maksymalną liczbą 44 godzin tygodniowo.
- W Szwecji :średnio, tygodniowy czas pracy osoby pielęgnującej zwierzęta wynosi 38,5 godziny; 40 godzin dla kierowcy ciągnika, w zakresie okresu rozliczenia czterech miesięcy
 - Na Litwie : czas pracy może być elastyczny i musi być uzgodniony z pracodawcą, ale nie może przekroczyć 48 godzin tygodniowo.
 - W Danii :normalny czas pracy oscyluje między godziną 06:00 i 18:00.
- We Francji istnieje system rocznego czasu pracy, który pozwala na wahania tygodniowego czasu pracy od 0-48 godzin lub więcej, ale pod pewnymi warunkami. Wszystkie godziny przepracowane oprócz normalnych 35 godzin tygodniowo (godziny zróżnicowane), zostaną odzyskane (godziny wyrównawcze). Jednakże we Francji nie ma możliwości elastyczności, w przeciwieństwie do innych krajów. System ten jest ściśle regulowany, co znacznie ogranicza jego zastosowanie, w szczególności ze względu na programowanie opisane w punkcie 4.4.
- Na Łotwie: zwykle czas pracy wynosi 40 godzin tygodniowo. Umowa o pracę określa czas pracy (normalny) oraz przepisy dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych. Zabronione jest przepracowanie ponad 144 dodatkowych godzin w okresie czterech miesięcy. Młodzież do lat 18, kobiety w ciąży, kobiety karmiące piersią, lub które urodziły mniej niż rok temu, nie mogą wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych. Często i w ramach umowy, tydzień pracy obejmuje sześć dni, przy zredukowanym czasie pracy.
- Na Węgrzech : dzięki oszczędności czasu pracy (working time banking), tygodniowy czas pracy może wynosić do 56 godzin. Należy jednak przestrzegać średnio 40 godzin tygodniowo.
- W Irlandii: bardzo szeroki margines swobody dla pracowników i pracodawców przy określaniu porozumienia w sprawie elastycznego czasu pracy.
- W Polsce : czas pracy jest elastyczny w zakresie okresu rozliczenia czterech miesięcy. Od sierpnia 2013 r., okres ten może zostać przedłużony maksymalnie do

dwanastu miesięcy. W tym przypadku, pracodawca musi uzyskać zgodę związku zawodowego i / lub gospodarstwa. Pracodawca jest zobowiązany jest również do ustanowienia systemu podziału czasu pracy dla swojego pracownika, na piśmie lub drogą elektroniczną.

Na Łotwie, nowe przepisy dotyczące pracowników sezonowych, weszły w życie w dniu 1 czerwca 2014 roku:

- Pracownicy sezonowi korzystają z obniżonego podatku dochodowego, 15% (zamiast zwykłej stawki 24%), ale co najmniej 70 centów dziennie. Stawka ta jest ważna tylko przez 65 dni w roku, jednak pracownicy sezonowi mogą być zatrudniani jedynie maksymalnie przez 10 miesięcy w roku. Całkowity dochód nie może przekraczać 3,000 € za sezon. Wyjątkiem od tej reguły są kierowcy ciągników oraz pracownicy aktywni w hodowli zwierząt. Praca sezonowa obwarowana ulgami podatkowymi muszą być wykonywana w okresie od początku kwietnia do końca listopada.
- Aby zapobiec nadużyciom, pracownicy sezonowi, zatrudnieni w gospodarstwie nie mogą pracować jako stali pracownicy w tym samym gospodarstwie w ciągu czterech miesięcy poprzedzających ich zatrudnienie.

Tylko kilka krajów dysponuje oficjalnie systemami kont oszczędnościowych czasu pracy; na te konta, można wpisać przepracowane lub nieprzepracowane godziny (bilans pozytywny - negatywny) w stosunku do normalnego czasu pracy. Następujące kraje nie posiadają tego typu kont : Austria, Hiszpania, Szwecja, Dania i Polska. W Finlandii, Francji i Holandii, pojawiają się one bardzo rzadko. Na Węgrzech, jedno na dwa gospodarstwa posiada tego typu konto. W Wielkiej Brytani i na Łotwie, system ten jest stosowany wszędzie równomiernie, gospodarstwa rolne są zobowiązane poprzez prawo do wdrażania kont oszczędnościowych czasu pracy. W innych krajach, istnieją konta, ale nie są one powszechnie stosowane. W przypadku, kiedy istnieją konta czasu pracy, towarzyszą im najczęściej roczne okresy rozliczeniowe. Węgry stanowią tutaj wyjątek : konta te muszą być rozliczone w ciągu sześciu miesięcy. Biorąc pod uwagę dużą zmienność prac sezonowych, okres ten jest postrzegany za zbyt krótki.

W przypadku, gdy trzeba pracować dłużej niż przewiduje to normalny czas pracy oraz gdy godziny te nie są rekompensowane w ramach elastycznego czasu pracy, należy się wynagrodzenie za nadgodziny. Muszą być one zapłacone lub zrekompensowane czasem wolnym. W większości krajów, stopa wzrostu wynosi 50%. Wskaźnik ten wynosi 25% we Włoszech, we Francji, dla dodatkowych pierwszych ośmiu godzin w tygodniu i w Portugalii, dla pierwszej dodatkowej godziny dnia. W Irlandii, wzrost płac za nadgodziny wynosi 33% , co jest stosunkowo niewiele. W Niemczech, za przepracowane godziny nadliczbowe, wynagrodzenie waha się od 20 do 150 % , w zależności od regionu oraz czasu, kiedy godziny te zostały przepracowane. Maksymalna stawka zostaje jednak osiągnięta tylko wtedy, gdy pracownik pracuje w nadgodzinach w dzień świąteczny. W innych krajach, wynagrodzenie to również jest wyższe w niedziele i dni świąteczne. Na Łotwie, nadgodziny są szczególnie drogie i wynoszą 100% normalnej godziny pracy.

4.3 Korzystanie z pracowników tymczasowych oraz przekazywanie pracy

podwykonawcom

Inną możliwością, aby poradzić sobie ze szczytami aktywności w pracy, jest zatrudnianie większej liczby pracowników okresowych lub tymczasowych. W odróżnieniu od pracowników sezonowych, rekrutacja tych pracowników przypisana jest agencji pracy tymczasowej. Ogólnie rzecz biorąc, korzystanie z pracowników tymczasowych należy do rzadkości (nie tylko ze względu na koszty):

- W Niemczech, Austrii, Hiszpanii, Belgii, Szwecji, Francji oraz na Łotwie, pracownicy tymczasowi są rzadko zatrudniani, jeśli w ogóle ma to miejsce. W Austrii, Belgii i Francji, głównym tego powodem są koszty. Na przykład w Belgii, stawka VAT od wynagrodzenia tych pracowników wynosi 21 %.
- We Włoszech, pracownicy tymczasowi są zatrudniani głównie podczas zbiorów. W związku z tym, że ci pracownicy kosztują 20-30 % więcej niż pracownicy zatrudnieni na stałe, ten instrument elastyczności nie jest powszechnie stosowany. W zamian tego, produkt jest sprzedawany niezrebrany. W tym przypadku, nabywca, na przykład zbóż, sam zajmuje się zbiorem. Coraz częściej zbiory wykonywane są przez osoby trzecie, świadczące usługi.
- W Polsce gospodarstwa zatrudniają tymczasowych pracowników przy zbiorach. Częściej jednak gospodarstwa korzystają z pomocy członków rodziny lub sąsiadów.
- W Finlandii, pracownicy tymczasowi są zatrudniani do wykonywania określonych zadań. Praktyka ta nie jest jednak zjawiskiem powszechnym i dotyczy przede wszystkim sektora ogrodnictwa. Wynagrodzenia wypłacane przez agencje pracy tymczasowej muszą być zgodne z układami zbiorowymi obowiązującymi w sektorze rolnym.
- Na Węgrzech, pracownicy tymczasowi są zatrudniani przede wszystkim przez gospodarstwa rodzinne.
 - Nie ma danych dotyczących pracowników tymczasowych dla Holandii, Litwy, Portugalii i Danii. Zatrudnianie pracowników na czas określony (pracowników sezonowych i tymczasowych) jest jednak praktyką powszechną w Holandii i na Litwie. W związku z tym, od kwietnia 2013 r., istnieje na Litwie system "dobry" (kupon), który ułatwia korzystanie z pracowników sezonowych.

Ogólnie rzecz biorąc, czasu pracy jest instrumentem rzadko stosowanym jako instrument elastyczności w rolnictwie. Znaczenie pracowników tymczasowych jest mniejsze niż pracowników sezonowych zatrudnionych przez gospodarstwa. Może to być spowodowane faktem, że wiele gospodarstw korzysta z licznej grupy pracowników sezonowych, którzy regularnie pracują przy zbiorach w tych samych gospodarstwach. W związku z tym, koszt ich zatrudnienia jest niższy, a zważywszy na fakt, że działa tutaj zasada zaufania, gospodarstwo może być praktycznie pewne, że zatrzyma na dłużej tę wykwalifikowaną siłę roboczą.

4.4 Aspekty umowne i wdrażanie elastycznego czasu pracy

Ogólnie rzecz biorąc, w wielu krajach stopień elastyczności formalnej pracy jest dość wysoki. Jednakże, wdrażanie tej elastyczności ograniczone jest przez postanowienia umowne, które czasami są bardzo ścisłe. Niektóre konkretne przykłady przedstawione na seminarium w Kownie bardzo dobrze to obrazują :

- Francja: system rocznego czasu pracy opisany w punkcie 4.2 mógłby być po części postrzegany jako forma elastyczności czasu pracy. Jednakże ramy obejmujące ten system, są sztywne, co utrudnia jego praktyczne zastosowanie. Dla każdego okresu, kiedy czas pracy jest bardziej elastyczny (maksymalnie 12 miesięcy), należy opracować szczegółowy program, obejmujący wykaz zaangażowanych pracowników, liczbę godzin, okresy intensywnej pracy / zredukowanej pracy, itp. Ramy te są zatem restrykcyjne i nie pozwalają na dostosowanie się do nowych okoliczności.
- Polska: Ustawa odnosząca się do czasu pracy została uzupełniona o element, który wszedł w życie z dniem 23.08.2013. Organizacja czasu pracy jest przedmiotem nowych przepisów i cieszy się większą ochroną prawną. W przeszłości istniały możliwości elastycznego czasu pracy, ale często były uważane za niezgodne z prawem przez inspektorów pracy. Ochrona prawna pociąga za sobą również obowiązki formalne : rozkład czasu pracy musi być wcześniej zdefiniowany, co najmniej na okres jednego miesiąca. Zainteresowani pracownicy muszą być również o tym poinformowani, najpóźniej z tygodniowym wyprzedzeniem.
- Węgry : na Węgrzech również istnieje zreformowane prawo pracy. Otwiera to nowe możliwości elastycznego czasu pracy, takie jak stałość, wspólne zatrudnienie (dzielenie pracy : praca jest dzielona pomiędzy dwóch pracowników), wspólni pracownicy (pracownik pracuje dla kilku gospodarstw jednocześnie) oraz telepraca (praca zdalna).
- Łotwa i Wielka Brytania : tutaj gospodarstwa są zobowiązane do wprowadzenia kont oszczędności czasu pracy. Wielka Brytania podkreśla, że kontrole przeprowadzane przez inspektorów pracy w rzeczywistości nie odbywają się w sposób bardzo formalny (Inspektorzy pojawiają tylko w przypadku problemu, natomiast w przypadku naruszenia przepisów, sankcje są bardzo surowe) .
- Łotwa: dla pracowników sezonowych w sektorze owoców i warzyw, pracownik i pracodawca mogą zawrzeć umowę dwustronną, którą należy zgłosić organom podatkowych, nie później niż na początku okresu pracy.
- Włochy: tylko 75 godzin elastycznego czasu pracy jest maksymalnie dozwolonych; w tym przypadku, tygodniowy czas pracy jest ograniczony do 44 godzin. Zabrania się pracować więcej niż 2 dodatkowe godziny dziennie, 12 godzin tygodniowo i 250 godzin rocznie.
- Austria: elastyczny czas pracy musi być z góry ustalony w umowie przedsiębiorstwa lub w formie indywidualnej pisemnej umowy, w szczególności w przypadku, kiedy nie ma rady zakładowej. Pracodawca nie ma prawa narzucać swojej władzy, z wyjątkiem kwestii dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, po wcześniejszym uzgodnieniu, lub w przypadku, kiedy istnieje niebezpieczeństwo. W tym przypadku, oszacowanie interesów obu stron jest możliwe.

5. Podsumowanie

Dzięki niniejszemu projektowi w sprawie kosztów pracy i elastyczności czasu pracy, który jest wspierany przez Komisję Europejską, organizacje Copa-Geopa poruszyły kwestie, które nie są dostatecznie ukazane przez oficjalne statystyki. Dlatego też projekt ten ma ogromne znaczenie : dostarcza on pracodawcom i gospodarstwom rolnym istotne informacje, które wprawdzie nie są zawsze precyzyjne. Członkowie, którzy odpowiedzieli na ankietę, potrzebują wiarygodnych danych, aby dokonać dokładnej analizy, na przykład kosztów pracy. Dzięki regularnemu przeprowadzaniu analiz w zakresie gromadzenia danych na temat godzin, może poprawić jakość informacji. Natomiast, wymienione wartości dotyczące poziomu i struktury kosztów pracy nie zawsze są wiarygodne (statystyki), podobnie jak dane w zakresie kosztów pracy wykorzystane przez Komisję dla europejskiego sektora produkcyjnego. Przetworzone tutaj rezultaty nie są być może istotne dla każdego kraju z osobna, jednak mogą one być traktowane jako wytyczne dotyczące poziomu kosztów pracy na całym świecie.

Poziom kosztów różni się znacznie w poszczególnych krajach; koszt jest bardzo wysoki w krajach skandynawskich i bardzo niski w nowych państwach członkowskich Unii Europejskiej. W związku z powyższym, w sektorze rolnictwa można zauważyć dysproporcje kosztów, podobne do dysproporcji obecnych w sektorze przemysłu, pomimo tego, że produkty rolne powinny być bardziej porównywalne na arenie międzynarodowej niż towary przemysłowe, dla których aspekty jakościowe, postęp technologiczny i wizerunek marki, odgrywają kluczową rolę.

Istnieje wiele sposobów, aby uczynić pracę bardziej elastyczną. Po pierwsze, czas pracy pracowników stałych może być złagodzony. Po drugie, w okresach największej aktywności, możliwe jest, aby zatrudniać pracowników sezonowych lub tymczasowych. I po trzecie, praca może być zlecona podwykonawcom. Pracownicy sezonowi są często zatrudniani. W wielu krajach, jest dużo więcej pracowników sezonowych niż pracowników stałych. Ale biorąc pod uwagę na ogół ograniczony czas pracy pracowników sezonowych, to stali pracownicy nadal wykonują większość pracy. Pracownicy tymczasowi i podwykonawcy nie odgrywają ważnej roli w tym zakresie. Istnieje jeden wyjątek : Włochy, gdzie zbiory są coraz częściej zlecane osobom trzecim, świadczącym usługi lub gdzie sprzedawane są produkty rolne niezbrane.

Czas pracy pracowników może być modulowany z dużą elastycznością. Teoretyczne możliwości modulacji są bardzo duże, ale są one częściowo ograniczone ścisłymi wymogami prawnymi, takimi jak ustalenie z góry konkretnych terminów. Należy krytycznie stwierdzić, że w niektórych krajach prawo nierówno traktuje poszczególne grupy pracowników (np. pracowników stałych, tymczasowych lub sezonowych). W konsekwencji, koszty pracy zmieniają się, a możliwości łagodzenia czasu pracy są różne. Sprawia to, że niektóre kategorie pracowników oraz metody łagodzenia czasu pracy są bardziej interesujące, co może doprowadzić do braku efektywności ekonomicznej. Jaka metoda jest najbardziej korzystna z punktu widzenia społeczno-politycznego? Pytanie to pozostaje otwarte. Bez wątpienia umowa o pracę na stałe oferuje lepsze bezpieczeństwo pracy. Jednak pracownicy tymczasowi są zazwyczaj na stałe zatrudniani przez agencję pracy, która ich deleguje. Mogą oni pełnić rolę bufora dla stałych pracowników w gospodarstwie, amortyzując wpływ zmienności rynków na zatrudnienie. To samo dotyczy pracowników sezonowych, którzy często są ponownie zatrudniani. Wiele gospodarstw utrzymuje stały kontakt ze swoimi pracownikami sezonowymi w okresie zastoju/ mniejszego nakładu pracy, aby móc zatrudnić tych samych pracowników w późniejszym czasie.

Indeks tabeli

Tabela 2-1 : Pracodawcy i gospodarstwa rolne w rolnictwie	6
Tabela 2-2 : Stali pracownicy w rolnictwie	7
Tabela 2-3 : Stali pracownicy i pracownicy sezonowi	8
Tabela 3-1 : Koszty pracy w sektorze rolnictwa	10
Tabela 3-2 : Struktura Kosztów pracy we Francji i Szwecji dla stałych pracowników	13
Tabela 3-3 : Struktura kosztów pracy	16
Tabela 3-4 : Koszty pracy dla poszczególnych kategorii pracowników	18

Spis wykresów

Wykres 4-1 : Czas teoretycznej pracy konwencjonalnej w sektorze rolnym	19
--	----

Załącznik: Kwestionariusz

Kwestionariusz w sprawie kosztów i elastyczności czasu pracy

Część I: Zatrudnienie w rolnictwie

W tabeli 1 ukazanej poniżej, proszę podać dane na temat zatrudnienia oraz liczby gospodarstw rolnych i ich specjalności. Proszę wskazać źródło danych (administracja publiczna, urząd statystyczny, fundusz ubezpieczeń społecznych, prywatne szacunki, inne ...). Proszę sklasyfikować dane w następujący sposób: kolumna 1, główna działalność gospodarstwa rolnego. **Gospodarstwa** podzielone są na trzy kategorie: producenci owoców, warzyw i kwiatów; uprawa winorośli oraz inne uprawy i hodowla. Istnieje również rubryka dla **przedsiębiorstw rolnych**. Chodzi tutaj o firmy usługowe, które na podstawie umowy z gospodarstwem, zobowiązują się do wykonania określonej pracy (na przykład zebrać X ha zbóż). Musimy wyodrębnić tutaj **przedsiębiorstwa pracy tymczasowej**. Udostępniają one gospodarstwom rolnym pracowników, którzy następnie otrzymują instrukcje dotyczące pracy od gospodarstwa.

Kolumna A: Liczba pracodawców. Proszę podać liczbę wszystkich gospodarstw zatrudniających co najmniej jednego pracownika, niezależnie czy jest to pracownik stały czy sezonowy.

Kolumna B: Stali pracownicy. Proszę podać liczbę stałych pracowników. Dotyczy to pracowników, którzy pracują przez cały rok, a zatem mają umowę o pracę na czas nieokreślony. Możliwe są tutaj wahania sezonowe lub przerwy w godzinach pracy.

Kolumna C - F: Pracownicy sezonowi. Uwzględnia się w tej kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony (od jednego dnia do ośmiu miesięcy) do wykonywania pracy, która zwykle pojawia się za każdym razem w tym samym okresie roku (np. zbiory, przycinanie drzew owocowych i winorośli, przymusowe karmienie gęsi).

W kolumnie C, należy wpisać łączną liczbę pracowników sezonowych. W kolumnach D - F, łączną liczbę, w zależności od długości okresu zatrudnienia. We Francji, na przykład, w kolumnie D, mamy pracowników sezonowych, którzy pracują więcej niż 20 dni w roku, w kolumnie E pracujących od 21 do 40 dni, a w kolumnie f, pracujących więcej niż 40 dni. Jeżeli na podstawie dostępnych statystyk krajowych zostały zidentyfikowane inne kategorie, należy o nich wspomnieć. Jeśli jest to możliwe, należy rozróżnić pracowników sezonowych: ci, którzy pracują najkrócej, ci, którzy są zatrudniani wyłącznie do zbiorów owoców lub do winobrania oraz ci, którzy rzadko pracują dłużej niż przez okres jednego miesiąca.

Tabela 1: liczba pracodawców i pracowników

Proszę wprowadzić średnią roczną za 2012 rok.

Działanie gospodarstwa	A Liczba pracodawców	B Stali pracownicy	C Ogólnie pracownicy sezonowi	D W tym: zatrudnionych do 20 dni	E W tym: zatrudnionych od 21 do 40 dni	F W tym: zatrudnionych powyżej 40 dni
Gospodarstwa rolne, razem						
Owoce, warzywa, kwiaty						
Winiarstwo						
Inne uprawy, hodowla						
Firmy świadczące usługi rolne						
Agencje pracy tymczasowej						
Firmy zajmujące się kształtowaniem krajobrazu						
Gospodarstwa leśne						

Część II: koszty pracy

W części tej, dzięki poszczególnym danym, chcielibyśmy uzyskać dokładne informacje, wykorzystywane do obliczenia kosztu pracy za godzinę. Proszę wpisać do tabeli 2 dane dotyczące wynagrodzeń i kosztów pracy, dla następujących grup pracowników:

- Stali pracownicy (średnia ogólna). Proszę podać, jeśli to możliwe, średnie wartości dotyczące stałych pracowników, zgodnie z definicją podaną w części I. W celu ułatwienia porównywalności w skali międzynarodowej, zostały wyodrębnione trzy podstawowe kategorie stałych pracowników:
 - Pielęgniarski bydła. To wykwalifikowany pracownik zatrudniony w hodowli bydła mlecznego, który doi krowę, wykonuje prace w stodole, zajmuje się żywieniem zwierząt oraz pielęgnacją roślin.
 - Wykwalifikowany kierowca ciągnika. Jest to pracownik, która nie tylko może prowadzić ciągnik, ale jest również w stanie zająć się konserwacją maszyn rolnych.
 - Wykwalifikowany pracownik w branży ogrodniczej. Jest to pracownik, który pracuje w szklarni, jest odpowiedzialny za uprawy i pielęgnację roślin oraz który potrafi stosować środki ochrony roślin.
- Pracownicy zatrudnieni przez firmy świadczą usługi rolnicze. Proszę podać, jeśli to możliwe, średnie wartości odnośnie pracowników pracujących dla firm świadczących usługi rolnicze (jak określono w części I).
- Pracownicy pracujący dla agencji pracy tymczasowej. Proszę podać, o ile to możliwe, średnie wartości dla pracowników pracujących dla agencji pracy tymczasowej (jak określono w części I).
- Pracownicy sezonowi. Proszę podać średnie wartości odnośnie pracowników sezonowych, jak określono w części I.

Proszę wziąć pod uwagę dane z dnia 1 stycznia 2013 roku, chyba że zaznaczono inaczej. Proszę wskazać źródło danych (administracja publiczna, urząd statystyczny, fundusz ubezpieczeń społecznych, prywatne szacunki, inne ...).

Kolumna A: płaca minimalna. Proszę wpisać legalną płacę minimalną za godzinę. Jeśli nie ma płacy minimalnej sektorowej, proszę wpisać ogólny poziom minimalnej płacy.

Kolumna B: wynagrodzenie brutto określone w układzie zbiorowym. Proszę podać godzinowe wynagrodzenie brutto określone w układzie zbiorowym lub, jeżeli wynagrodzenie nie jest przedmiotem umowy zbiorowej, wynagrodzenie miesięczne brutto, określone przez układ zbiorowy.

Kolumna C: wyjątkowe płatności ustanowione na mocy układu zbiorowego. Proszę uwzględnić tutaj wszystkie wyjątkowe płatności określone w układzie zbiorowym (m.in. wynagrodzenie za urlop, wynagrodzenie na koniec roku i / lub na Boże Narodzenie, oszczędności zgromadzone przez pracownika). Proszę dodać wszystkie formy wyjątkowych płatności oraz ich wartość (zgodnie z tym co przewiduje układ zbiorowy) w walucie krajowej lub jako wielokrotność miesięcznego wynagrodzenia (np. brak, połowę miesięcznego wynagrodzenia, miesięczne wynagrodzenie, itp.)

Kolumna D: rzeczywiste wynagrodzenie brutto. Proszę podać, dla rocznej średniej za 2012r., rzeczywiste wynagrodzenie brutto za godzinę (bez uwzględniania specjalnych płatności). Jeśli dostępne są jedynie dane obejmujące również specjalne płatności, proszę wskazać i podać

stawkę godzinową brutto, w tym płatności specjalnych (jeśli jest to możliwe bez specjalnych płatności lub jeśli specjalne płatności są włączone automatycznie, proszę to sprecyzować). Jeśli nie ma danych na temat rzeczywistego wynagrodzenia brutto, proszę, jeśli to możliwe, oszacować jaki procent wynagrodzenia (za godzinę) wynegocjowanego w ramach układu zbiorowego, stanowi rzeczywiste wynagrodzenie za godzinę (mniej więcej), np. +10% , -10%.

Kolumna E: nadzwyczajne płatności rzeczywiste. Proszę wskazać płatności nadzwyczajne wypłacane za godzinę. Jeśli nie jest to możliwe, proszę podać roczne płatności nadzwyczajne. W przypadku braku konkretnych danych, proszę podać szacunki dla miesięcznych wynagrodzeń, które są zwykle uznawane za nadzwyczajne płatności (na przykład brak, pół miesięcznego wynagrodzenia, wynagrodzenia miesięcznego, itp).

Kolumna F: płatny urlop. Proszę podać jak wygląda kwestia prawa do urlopu na daną liczbę dni roboczych (np. 30 dni -sześciu tygodni urlopu, w przypadku 5-dniowego tygodnia pracy), włącznie z wyjątkowym i płatnym urlopem (na przykład z powodu przeprowadzki, ślubu, zebrań pracowników).

Kolumna G: Dni świąteczne. Proszę podać średnią liczbę dni świątecznych przypadających na dni robocze.

Kolumna H: zwolnienia lekarskie. Proszę podać liczbę dni urlopu chorobowego płaconego przez pracodawcę. Jeśli dzienna dieta w przypadku choroby wypłacana jest przez fundusz ubezpieczeń zdrowotnych, wystarczy wpisać słowo "nie".

Kolumna I: Ubezpieczenie społeczne. Proszę podać stawkę (jako procent rocznego wynagrodzenia brutto), składek na ubezpieczenie społeczne płaconych przez pracodawców (również ubezpieczenie wypadkowe oraz ewentualne podatki). Należy zatem uwzględnić to bezpośrednio w kategorii zawodowej lub dodać komentarz wyjaśniający zwolnienia z płatności, w przypadku najniższych wynagrodzeń. Proszę określić pułapy składek na ubezpieczenia społeczne.

Kolumna J: koszty różne. Proszę wpisać procent (w stosunku do rocznego wynagrodzenia brutto) kosztów różnych (koszty szkolenia, koszty świadczeń emerytalnych, koszty zwolnień, koszty sprzętu i urządzeń; są to ważne dane). Jeśli nie ma dokładnych danych, proszę podać szacunkowe dane i sprecyzować, że jest to jedynie szacunek.

Tabela 2: Struktura kosztów pracy

Proszę podać dane na dzień referencyjny 1 stycznia 2013r; w przypadku regulacji prawnych i zbiorowych, a średnią roczną za rok 2012 dla wartości rzeczywistych (rzeczywiste wynagrodzenia, urlopy, zwolnienia chorobowe).

	A Płaca minimalna	B Wynagrodzenie brutto określone w układzie zbiorowym	C Wyjątkowe płatności ustalone w układzie zbiorowym	D Rzeczywiste wynagrodzenie brutto	E Rzeczywiste wyjątkowe płatności	F Płatny urlop	G Wakacje	H Zwolnienia lekarskie	I Ubezpieczenie społeczne	J Koszty różne
Jednostka	W walucie krajowej	W walucie krajowej	W walucie krajowej lub jako wielokrotność miesięcznego wynagrodzenia	W walucie krajowej	W walucie krajowej lub jako wielokrotność miesięcznego wynagrodzenia	Liczba dni roboczych	Liczba dni roboczych	Liczba dni roboczych (jeśli płacone przez pracodawcę)	Jako procent rocznego wynagrodzenia brutto	Jako procent rocznego wynagrodzenia brutto
Stali pracownicy										
Pielęgniarz bydła										
Wykwalifikowany kierowca ciągnika										
Pracownicy zatrudniani przez										

firmy usług rolniczych										
Pracownik tymczasowy										
Pracownik sezonowy										

Część III: czas pracy i elastyczność czasu pracy

W tabeli nr 3, proszę wprowadzić następujące dane dotyczące średniej rocznej za rok 2012.

Wiersz nr 1 : teoretyczny czas pracy. Należy wprowadzić teoretyczny, tygodniowy średni czas pracy, wyrażony w godzinach. Proszę zaznaczyć, czy czas pracy jest ustalony przez ustawę, układ zbiorowy lub też na innym poziomie przedsiębiorstwa.

Wiersz nr 2: elastyczny tygodniowy czas pracy w przedsiębiorstwie. Proszę wskazać, czy tygodniowy czas pracy w przedsiębiorstwie podany w wierszu nr 1, jest zmienny (przykład „hipotetyczny”: czas pracy wynegocjowany wskutek układu zbiorowego wynosi 38 godzin, niemniej możliwe jest, w zależności od warunków zawartych w indywidualnej umowie o pracę, zastosować zmienny czas pracy od 35 do 40 godzin) i w stosownym przypadku, podać odnośne przepisy w tym zakresie.

Wiersz nr 3: elastyczny tygodniowy czas pracy według indywidualnej umowy o pracę. Proszę wskazać, czy tygodniowy czas pracy podany w wierszu nr 1 różni się od czasu pracy innej grupy pracowników (np. dłuższy czas pracy dla pracowników wykwalifikowanych).

Wiersz nr 4: płatne godziny nadliczbowe. Proszę podać liczbę płatnych godzin nadliczbowych tygodniowo.

Wiersz nr 5: zwiększone stawki wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Proszę podać wysokość dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny procentowo, jako ułamek dodatku na godzinę regularnej pracy (normalnego wymiaru czasu pracy).

Wiersz nr 6: rekompensata za godziny nadliczbowe w postaci wypoczynku. Proszę podać średnią liczbę godzin nadliczbowych tygodniowo rekompensowanych urlopem (np. liczbę dodatkowych dni wolnych).

Wiersz nr 7: niepłatne (niewzięte pod uwagę) godziny nadliczbowe. Należy, jeśli to możliwe, podać szacunkową liczbę przepracowanych a niezapłaconych godzin nadliczbowych, (czyli podać każdą godzinę nadliczbową nierekompensowaną wypoczynkiem, ani odpowiednim dodatkowym wynagrodzeniem).

Wiersz nr 8: zmienny czas pracy sezonowej. Proszę wskazać, czy sezonowy tygodniowy czas pracy na mocy układu zbiorowego lub ustalony na poziomie przedsiębiorstwa, mogą się różnić. Wskazać, w stosownych przypadkach, odpowiednie przepisy (np. krótszy czas pracy w zimie, najdłuższy podczas zbiorów).

Wiersz nr 9: Tzw. „kredyty czasowe” -przerwa w karierze zawodowej (w części płatna). Proszę wskazać, czy w Pani/Pana kraju „kredyty czasowe” [przerwa w karierze zawodowej (w części płatna)] jest powszechnym systemem. Jeśli tak, proszę podać odsetek przedsiębiorstw korzystających z systemu „kredytów czasowych”. Jeśli nie ma dokładnych danych na ten temat, należy podać szacunkowy procent, precyzując, że chodzi o dane szacunkowe.

Wiersz nr 10: Systemy „kredytów czasowych”. Proszę podać szczegółowe informacje na temat istniejących systemów „kredytów czasowych”. Ponieważ prawdopodobnie nie ma typowego modelu tego rodzaju systemu w Państwa kraju, proszę wprowadzić dane dla najpopularniejszych systemów. W stosownym przypadku, proszę podać dane dotyczące

rozwiązań alternatywnych, jeśli dwa główne rodzaje systemów „kredytów czasowych” współistnieją w Państwa kraju.

a : Okres kompensaty. Proszę wskazać, w jakim okresie czasu „kredyt czasowy” musi zostać skompensowany (np. w czasie jednego roku, kiedy „kredyt czasowy” został ustalony 1 lipca o "godzinie zero" lub poniżej możliwej maksymalnej granicy). Proszę wpisać słowa "bez ograniczeń czasowych", jeżeli „kredyty czasowe” mogą ulegać zmianie w ramach określonych granic.

b : „korytarz” [określone granice]. Proszę wskazać, w ramach jakich określonych granic (w jakim stopniu) „kredyty czasowe” mogą ulegać zmianom (np. mniej niż 50 godzin do ponad 100 godzin, czyli przynajmniej, obowiązkowo 50 godzin aż do 100 godzin kredytu).

Wiersz nr 11: elastyczność czasu pracy. Proszę wskazać, czy wykorzystanie tymczasowej siły roboczej w Państwa kraju jest ważnym narzędziem wprowadzania elastyczności czasu pracy. Jeśli nie, proszę wskazać, czy to przedsiębiorstwa o to nie wnioskuje lub też istnieją poważne przeszkody w korzystaniu z pracy tymczasowej (na przykład: zakaz lub obowiązująca płaca minimalna przy zatrudnieniu tymczasowej siły roboczej).

Wiersz 12: inne instrumenty. Proszę podać, jeśli to możliwe, inne instrumenty przyczyniające się do promowania elastyczności czasu pracy.

Wiersz 13: koszty. Proszę wskazać, czy w Pani/Pana kraju, większa elastyczność czasu pracy została osiągnięta dzięki wzrostowi kosztów pracy. Czy firmy płacą za elastyczny czas pracy, a tym samym płacą swoim pracownikom wyższe wynagrodzenie? Jeśli tak, proszę podać przykłady.