



Japoński dylemat. Czas pracy

określony godzinowo czy uznaniowy?

Model stosunków pracy w Japonii historycznie czerpie wiele z wzorca amerykańskiego, co jest efektem reform demokratyzacyjnych wprowadzanych po II wojnie światowej pod patronatem władz okupacyjnych. Dlatego tradycyjnie głównym polem funkcjonowania związków zawodowych jest poziom zakładu pracy. W miarę lat wytworzył się tam specyficzny typ relacji z pracodawcą oparty na regule bezpieczeństwa zatrudnienia, a więc długoterminowej perspektywie pracy pracownika w macierzystej firmie (shushin koyo), która dbała też o konsekwentny wzrost jego zarobków wraz ze stażem pracy (system senioralny – nenkō joretsu) oraz indywidualny rozwój zawodowy. Ta stabilność uległa podważeniu pod koniec XX w. wraz z rozwojem globalnej rywalizacji kosztami pracy. Wtedy też pojawiło się zjawisko segmentacji rynku

pracy, a więc lawinowo rosnącej liczby tzw. pracowników nieregularnych (określa się ich często jako part time workers, co nie odpowiada prawdzie gdyż czas ich pracy przeważnie znacznie wykracza poza normę dla pracowników pełnoetatowych), których nie obejmowała reguła bezpieczeństwa. Ocenia się, że różnica w zarobkach między oboma kategoriami zatrudnionych sięga 40%. Kolejnym problemem, który dotyczy już wszystkich pracowników jest praktycznie nieograniczona możliwość pracy w nadgodzinach, o ile zawarte zostanie odpowiednie porozumienie na poziomie firmy. Ponieważ każdy chciałby zarobić więcej, a nie każdy jest w stanie ocenić granice swojej wytrzymałości (patrz przykład niektórych polskich lekarzy korzystających z opt out) prowadzi to do coraz większych patologii, których ekstremalnym efektem jest

karoshi (śmierć z przepracowania), na które według ostrożnych szacunków umiera 10 tys. Japończyków rocznie.

Podjęmowane od kilku lat próby systemowej reformy prawa pracy przybrały kształt specjalnego pakietu, który premier Shinze Abe zaproponował parlamentowi z początkiem 2018 r. Obejmował on obok wprowadzenia maksymalnego nieprzekraczalnego pułapu 45 nadgodzin miesięcznie (i 100 godzin miesięcznie w szczególnie obciążonych zadaniach), także instrumenty zapewniające realizację zasady równej płacy za tę samą pracę. To z kolei ma przyczynić się do zapewnienia większych praw pracownikom nieregularnym. Wszystko to brzmiałoby pięknie, gdyby nie fakt, że przy tej okazji postanowiono rozszerzyć na wiele kluczowych sektorów stosowaną już gdzieś tam tzw. uznaniową umowę o pracę (discretionary labour), polegającą ni mniej ni więcej tylko na tym, że pracownicy będą otrzymywać uzgodnione wcześniej stawki wynagrodzenia miesięcznego niezależnie od tego jak długo będą wykonywali swoją pracę. Wzburzyło to związkowców i organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Wskazywano,

że skutek może być wręcz odwrotny do zamierzeń Shinze Abe i prowadzić do zaostrzenia „kultury przepracowania”.

Oliwy do ognia dołączyły ustalenia opozycji parlamentarnej, że kluczowe dla tej propozycji wyniki badań statystycznych przedstawionych przez Ministerstwo Pracy i mających wykazać, że pracownicy w obecnym systemie wynagrodzenia godzinowego i tak pracują dłużej niż średnio pracownicy „uznaniowi”, obarczone są wieloma błędami. Premier wyrażając „głębokie ubolewanie z powodu nieostrożnego wprowadzania danych” wycofał tę część pakietu, stwierdzając, że nie będzie kontynuował jej promowania „bez pełnego uchwycenia faktycznej sytuacji”.

### *Obserwator subiektywno-obiektywny*

*zdjęcie: Demonstranci przed stacją Shinjuku w Tokio trzymają transparent z napisem: „(Pracodawcy) mogą mieć robotników tyle, ile im się podoba za minimalną płacę?”*

*Zatrzymajcie uznaniowy system pracy”.*

*Zdjęcie: Shun Niekawa/Ashasi*