

Walka o skrócenie czasu pracy: kluczowe zadanie lewicy

Michel Husson i Stéphanie Treillet**

Le Monde diplomatique – Edycja polska nr 11 (105), 2014

[La réduction du temps de travail : un combat central et d'actualité](#)



Karol Marks pisał w *Kapitale*: „Dzień roboczy nie jest wielkością stałą, lecz zmienną. Wprowadzie jedną z jego części określa czas pracy, którego wymaga ustawiczna reprodukcja samego robotnika, ale łączna wielkość dnia roboczego zmienia się wraz z długością, czyli z czasem trwania pracy dodatkowej. A zatem dzień roboczy można określić, ale sam w sobie jest wielkością nieokreśloną. (...) Kapitalista działa zgodnie ze swoim prawem nabywcy, gdy usiłuje przedłużyć jak najbardziej dzień roboczy i bodaj zrobić dwa dni robocze z jednego. Z drugiej strony swoista natura sprzedanego towaru zakreśla granicę spożywania go przez nabywcę, a robotnik działa zgodnie ze swoim prawem sprzedawcy, gdy chce ograniczyć dzień roboczy do określonej normalnej długości. Mamy tu więc do czynienia z antynomią: prawo przeciw prawu (...). Między równymi prawami rozstrzyga siła. Oto dlaczego w dziejach produkcji kapitalistycznej normowanie dnia roboczego przybiera postać walki o granice dnia roboczego – walki między zbiorowym kapitalistą, tzn. klasą kapitalistów, a zbiorowym robotnikiem, tzn. klasą robotniczą.” [1]

Kwestia skracania czasu pracy jest kluczowa w dziejach wyzysku siły roboczej przez kapitał i oporu pracowników najemnych. Dziś pracodawcy wcale nie kryją się z tym, że wokół kwestii tej toczą centralną batalię, jak to Denis Kessler, były wiceprezes związku pracodawców, otwarcie stwierdził parę lat temu w swoim felietonie na łamach dziennika *Le Monde* [2]. Ruch Przedsiębiorstw Francji (MEDEF) nieustannie powraca do ustaw z 1998 i 2000 r., kiedy to z inicjatywy ówczesnej socjalistycznej minister pracy Martine Aubry skrócono czas pracy z 39 do 35 godzin w tygodniu. Czyni tak mimo istotnych ograniczeń, które zapisano w ustawach Aubry, a co więcej, dąży do wyeliminowania wszelkich odniesień ustawowych do długości czasu pracy.

Choć walka o skrócenie czasu pracy to dziejowa batalia ruchu robotniczego i choć w XX w. był to jeden z najważniejszych postulatów wysuwanych przez lewicę i ruch związkowy, to obecnie znajdujemy się na tym polu w odwrocie. Trudno jest uzyskać dla tego postulatu masowe poparcie, podjąć w tej sprawie działania ofensywne, a nawet stawić czoło ofensywie pracodawców. Dzieje się tak dlatego, że gdy uchwalano ustawy Aubry, główne siły lewicy i część ruchy związkowego nie stoczyły walki, którą należało stoczyć, i dlatego, że znaczna część pracowników najemnych uważa, iż ówczesne skrócenie czasu pracy odbiło się ujemnie na ich położeniu – głównie dlatego, że wzrosło zatrudnienie na elastycznych warunkach.

* Ekonomisci, członkowie rady naukowej francuskiego stowarzyszenia ATTAC i Fundacji Kopernik. tłum. Zbigniew Marcin Kowalewski

Pełne zatrudnienie jest możliwe

Tym, co zasila dziś poczucie niemocy, jest wrażenie, że prawdziwe skrócenie czasu pracy wymagałoby takiego układu sił, jaki dziś znajduje się poza zasięgiem świata pracy, gdyż nadal wzrasta bezrobocie, mnożą się plany zwolnień z pracy, co – jak się wydaje – skazuje pracowników na defensywne jedynie walki w obronie miejsc pracy. Do tego dochodzą skutki kampanii ideologicznych, prowadzonych również w części środowisk lewicowych pod hasłem, że należy wybrać między miejscami pracy a płacami, bo obecny podział wartości dodanej wyznacza nieprzekraczalną linię graniczną. Sprawą zasadniczą jest zatem znalezienie środków, które pozwoliłyby wyjść z tej sytuacji i wznowić walkę, również ideologiczną, o skrócenie czasu pracy.

Wbrew szerzonym i szerzącym się poglądom, możliwe jest prawdziwe pełne zatrudnienie. Zakłada ono jednak konfrontację z pracodawcami. Skrócenie czasu pracy to przede wszystkim sprawa podziału owoców wzrostu wydajności pracy. Absolutnie nieprawdziwe jest twierdzenie, że przyczynę bezrobocia stanowi wzrost wydajności pracy. Tymczasem jest ono szeroko rozpowszechnione, zwłaszcza wśród tych, którzy hołdują tezie o „końcu pracy”: wydajność pracy rzekomo rośnie tak szybko, że horyzont pełnego zatrudnienia nieustannie się oddala. Prawo do pracy należy zatem zastąpić prawem do powszechnego dochodu. Oznaczałoby to rezygnację z walki i stanowiłoby niebezpieczne złudzenie (niebezpieczne zwłaszcza dla kobiet) [3].

Aby przekonać się, że to nie tak, wystarczy porównać ze sobą dwa okresy: okres zwany „Trzydziestoma Latami Chwały” (1945-1975), w którym stopa bezrobocia była niska (rzędu 2%) oraz fazę neoliberalną, która zaczęła się w połowie lat 80. i którą cechowała wysoka stopa bezrobocia (rzędu 10%). W pierwszym okresie stopa wzrostu wydajności pracy była bardzo wysoka (rzędu 5%), a następnie uległa bardzo wyraźnemu spowolnieniu i usytuowała się na poziomie 1-2%. Jak zatem widać, eksplozja bezrobocia następuje wtedy, gdy maleje wzrost wydajności pracy.

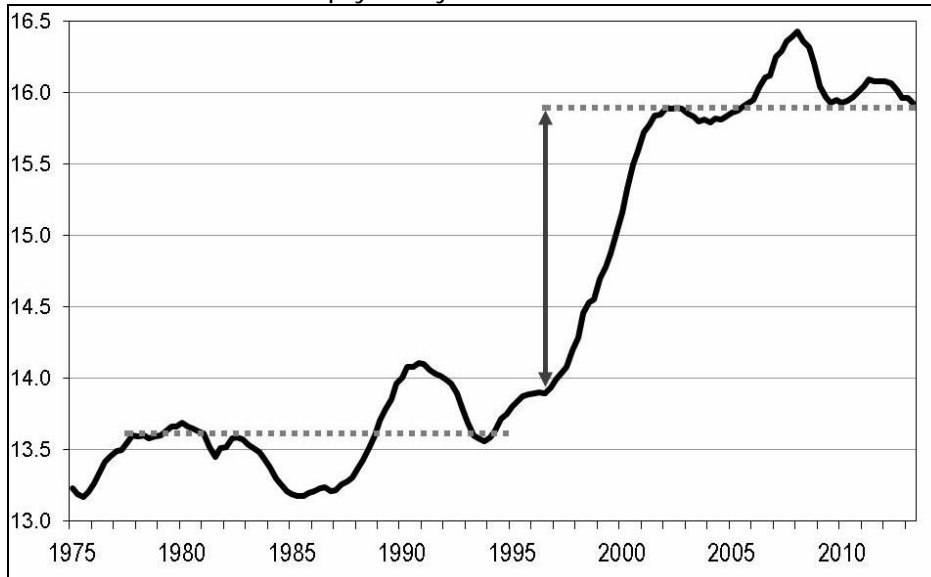
Paradoks okaże się pozorny, gdy zdamy sobie sprawę z tego, że poziom zatrudnienia nie zależy jedynie od poziomu produkcji i wydajności pracy, ale również od tego, jak długo się pracuje. Średnioterminowy wzrost wydajności pracy jest mniej więcej zbieżny ze wzrostem produkcji – i taki właśnie był on w obu tym długich okresach – toteż tworzenie miejsc pracy netto zasadniczo zależy od tego, czy skraca się czas pracy [4].

Proces ten można zilustrować rozszerzając pole widzenia na cały wiek XX: w okresie tym godzinowa wydajność pracy uległa pomnożeniu o 13,6 [5]. Owoce wzrostu wydajności pracy tak podzielono, że wzrosła stopa życiowa (PKB per capita pomnożył się o 9,7) i o 44% skrócił się czas pracy. Jeśli chodzi o zatrudnienie, to wzrosło ono jedynie o 26%, a ogólna liczba przepracowanych godzin zmalała o 30%. Krótko mówiąc, pracujemy o połowę krócej niż nasi pradiadkowie i gdyby tak się nie stało, bezrobocie osiągnęłoby niebywałe rozmiary. Nie ma w tym nic „naturalnego”, bo to walki społeczne spowodowały taką, a nie inną redystrybucję owoców wzrostu wydajności pracy – nie tylko w postaci wzrostu płac, ale również w postaci skrócenia czasu pracy. Historia walk społecznych to historia walk o skrócenie czasu pracy.

Drugi przykład to doświadczenie 35-godzinnego tygodnia pracy we Francji. Przebiegło ono w niezadowolających warunkach społecznych, ale absurdalne byłoby odrzucanie go jako

zjawiska „antyeconomicznego”. W ciągu dwóch ostatnich dziesięcioleci wszystkie miejsca pracy netto utworzone w sektorze prywatnym powstały w okresie przechodzenia do 35-godzinnego tygodnia pracy. Jest to stwierdzenie sprzeczne z panującym w tej sprawie poglądem, a tymczasem jego prawdziwość nie będzie budziła wątpliwości, gdy przyjrzymy się krzywej zatrudnienia w sektorze prywatnym (wykres 1)

Wykres 1
Zatrudnienie w sektorze prywatnym



W milionach. Źródło: DARES

W ciągu dwóch dziesięcioleci, które poprzedziły przejście do 35-godzinnego tygodnia pracy, lata dobrej i złej koniunktury gospodarczej równoważyły się i w 1997 r. zatrudnienie utrzymywało się mniej więcej na takim samym poziomie jak w 1978 r. W latach 1997-2002 zwykło ono zgoła spektakularnie: stworzono wtedy 2 mln miejsc pracy. Następnie osiągnęło pewien pułap, ponownie nieco wzrosło i spadło wraz z kryzysem. Rezultat: w drugim kwartale 2013 r. w sektorze prywatnym było 15 930 tys. miejsc pracy, a w drugim kwartale 2002 r. było ich 15 900 tys. Jedenaście lat straconych dla wzrostu zatrudnienia!

Praca niepełnowymiarowa

Z wyjątkiem krótkotrwałego okresu przechodzenia do 35-godzinnego tygodnia pracy, dzielenie się pracą przebiega na modłę neoliberalną i ma nieegalitarny charakter, co przede wszystkim polega na zmuszaniu pracowników – głównie kobiet – do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przypomnijmy, że we Francji kobiety dołączyły do rzeszy pracowników najemnych podejmując pracę pełnowymiarową. W przeciwieństwie do niektórych krajów Europy Północnej, tu zatrudnienie niepełnowymiarowe nigdy nie było sitem, przez które dostępowano się pracy w pełnym wymiarze. Do początku lat 80. prawie nie istniało, a następnie zaczęło szerzyć się jako bezpośredni skutek polityki władz publicznych (głównie zwolnień pracodawców ze składek na ubezpieczenia społeczne).

Dziś 30% pracowników najemnych pracuje w niepełnym wymiarze. Kobiety zajmują również aż 80% miejsc pracy niepełnowymiarowej. W niektórych sektorach (wielka dystrybucja, gastronomia, sprząatanie) tworzy się tylko miejsca pracy niepełnowymiarowej, połączonej z

wielką elastycznością godzin pracy i bardzo niskimi płacami. Ten, kto mówi o pracy niepełnowymiarowej, mówi jednocześnie o płacy niepełnowymiarowej (przy czym zdecydowana większość pracowników zatrudnionych na takich miejscach pracy już i tak uzyskuje jedynie płacę minimalną) oraz o niepełnowymiarowej emeryturze. Jak zobaczymy, szerzenie się pracy niepełnowymiarowej przyczynia się również do umocnienia płciowego podziału pracy.

Problem nie polega więc na tym, czy skraca się czas pracy, ale na tym, jak się go skraca. Może chodzić o powszechne skrócenie czasu pracy, połączone lub nie połączone z zachowaniem miesięcznego wynagrodzenia, o docelowe skrócenie czasu pracy (o prekaryzację i pracę niepełnowymiarową), a wreszcie o radykalne skrócenie czasu pracy (o bezrobocie). Zbiorowe i prawnie zagwarantowane skrócenie czasu pracy to właśnie alternatywa wobec docelowego skrócenia czasu pracy – wobec szerzącej się pracy niepełnowymiarowej. Te dwa odmienne sposoby skracania czasu pracy pozostają ze sobą w stosunku zasadniczej sprzeczności.

O inny podział bogactw

Istnieje ścisły związek między skracaniem czasu pracy a podziałem dochodów. Skutki wspomnianych wyżej form skracania czasu pracy w sferze podziału bogactw są, rzecz jasna, bardzo różne. We Francji przejściu do 35-godzinnego tygodnia pracy towarzyszyło zachowanie dotychczasowych wynagrodzeń – wbrew skargom pracodawców, którzy przypisują temu przejściu wzrost osławionego kosztu pracy. Rezultat ten osiągnięto w dwojaki sposób: stosując ulgi składowe i intensyfikując pracę, co zmniejszyło potencjał wzrostu zatrudnienia, w który nośne było wprowadzenie 35-godzinnego tygodnia pracy.

Innymi słowy, pracodawcy nie przestali przejmować owoców wzrostu wydajności pracy, lecz przeciwnie – zachowali, a nawet zwiększyli swoje marże zysku, przy czym nie wykorzystali ich do zwiększenia inwestycji, lecz w coraz większym stopniu rozdawali jako dywidendy. W 2012 r. pracownik najemny pracował średnio 26 dni w roku na akcjonariuszy – zamiast 9 dni, jak to było w 1980 r. Jak zatem widać, to, co nie trafia do pracowników najemnych pod postacią wzrostu płac i tworzenia miejsc pracy za pośrednictwem skracania czasu pracy, bezpośrednio przejmują akcjonariusze.

Dlatego z jednej strony wzrost bezrobocia i jego osadzanie się w społeczeństwie, a z drugiej postępujące przejmowanie owoców wzrostu wydajności pracy przez akcjonariuszy (stanowi ono dobry wskaźnik finansjeryzacji gospodarki) to dwie strony tego samego „medalu”. Dlatego również wszelka propozycja zmierzająca do zmniejszenia bezrobocia, która nie łączy się z zmianami w podziale dochodów, to mydlenie oczu. Kryzys ujawnia na tym polu rozmach przemocy wpisanej w stosunki społeczne: pracowników zwalnia się oraz w 90% przypadków wynajmuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na krócej niż na jeden miesiąc, a tymczasem, po krótkiej przerwie, która nastąpiła w 2010 r., w szczytowej fazie kryzysu, rosła dywidenda.

O prawdziwe pełne zatrudnienie

Pełne zatrudnienie, którego bronimy, nie ma nic wspólnego z projektem „pełnego zatrudnienia” w neoliberalnym czy socjalliberalnym sosie [6], dającego się pogodzić z niskim poziomem inflacji i współistniejącego z czymś, co w dominujących teoriach, ni mniej, ni

więcej, tylko nazywa się „bezrobociem równowagi”. Chodzi o osławioną NAIRU, „stopę bezrobocia nie napędzającą inflacji”, a w rzeczywistości o rezerwową armię przemysłową, która nie przybiera jedynie postaci bezrobocia w ścisłym znaczeniu tego słowa, gdyż składają się na nią również osoby wykonujące drobne prace dorywcze, prekariusze itd. Taka koncepcja „pełnego zatrudnienia” jest źródłem polityki tzw. *workfare*, „pracobytu” zastępującego *welfare*, dobrobyt. Polityka ta zmierza do tego, aby bezrobotnych zmusić do podejmowania jakiegokolwiek pracy w jakichkolwiek warunkach i za jakąkolwiek cenę, co nazywa się „aktywacją biernych wydatków”. Należy odciąć się od niej tak, aby nie było żadnego nieporozumienia co do tego, jak my pojmujemy pełne zatrudnienie i aby można było tworzyć warunki do budowy sojuszu bezrobotnych, prekariuszy i pracowników najemnych.

Jak to wykazaliśmy, wprowadzenie na mocy ustaw Aubry 35-godzinnego tygodnia pracy stworzyło stałe miejsca pracy, ale dziś w kołach kierowniczych Partii Socjalistycznej nikt nie broni tego bilansu. Jednym z powodów jest to, że sposób, w jaki go wprowadzono, doprowadził do degradacji warunków bytowych szerokich warstw świata pracy. Kluczowe znaczenie w tej sprawie ma to, że ulg składkowych udzielonych wówczas pracodawcom nie obwarowano żadnymi warunkami, których spełnienie przekładałoby się na równoważący skrócenie czasu pracy wzrost zatrudnienia.

Co prawda wcześniejsza, uchwalona w 1996 r. ustawa o zagospodarowaniu i skróceniu czasu pracy w układach zbiorowych, miała jedynie fakultatywny charakter, ale tak czy inaczej stanowiła, że aby przedsiębiorstwo mogło skorzystać z zachęt finansowych, redukcja czasu pracy o 10% w tygodniu równać się powinna wzrostowi zatrudnienia o 10%. Natomiast pierwsza ustawa Aubry stanowiła, że skrócenie czasu pracy o 10% w tygodniu ma się równać wzrostowi zatrudnienia o 6%, a druga ustawa Aubry już nic w tej sprawie nie stanowiła.

Przeciwnicy skrócenia czasu pracy mówią o prostackiej arytmetyce, a tymczasem łatwo jest wykazać, że arytmetyka dobrze zafunkcjonowała i że pracodawcy potrafią posługiwać się kalkulatorem. Przejście od 100 pracowników, którzy w tygodniu pracują 39 godzin, co łącznie daje 3900 godzin pracy, do 106 pracowników, którzy w tygodniu pracują 35 godzin, co łącznie daje 3710 godzin pracy, sprowadza się do skrócenia ich łącznego czasu pracy o 5,1%. Aby nie było potrzeby zatrudnienia kolejnych pracowników, „wystarczy” podnieść godzinową wydajność pracy w prosty sposób – intensyfikując pracę. Tak właśnie się stało: godzinowa wydajność pracy wzrosła we Francji o 5,1%. Ponieważ jednak miesięczne wynagrodzenie pozostało takie samo, jak przed wprowadzeniem 35-godzinnego tygodnia pracy, masa płacowa musiała wzrosnąć z powodu wzrostu zatrudnienia. Przeciwwagą dla wzrostu masy płacowej stały się zatem osławione ulgi składkowe dla pracodawców i względne zamrożenie płac.

Diabeł często tkwi w szczegółach, toteż można by wskazać również na to, jak inne strony sposobu wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy ograniczyły jego wpływ na wzrost zatrudnienia. W szczególności chodzi tu o to, że nie objęto nim małych przedsiębiorstw i że nie ograniczono pracy w godzinach nadliczbowych. Po powrocie do władzy prawica, nie mogąc obalić 35-godzinnego tygodnia pracy, który mimo wszystko stał się zdobyczą społeczną, obsadziła ten wyłom, aby obejść samo pojęcie prawnie określonej długości czasu pracy.

To wszystko pozwala lepiej określić podstawowe warunki, które pozwoliłyby w pełni wykorzystać potencjał skrócenia czasu pracy. Konieczne jest, rzecz jasna, aby nastąpiło to bez obniżki miesięcznego wynagrodzenia, ale konieczne jest również tworzenie miejsc pracy proporcjonalnie do skrócenia czasu pracy. Doprowadziłoby to, oczywiście, do wzrostu masy płacowej. W zamian nie należy jednak obniżać „obciążeń socjalnych” przedsiębiorstw, jeszcze bardziej dławiąc w ten sposób budżet Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, lecz symetrycznie obniżyć koszt kapitału – dywidendy czy obciążenia procentowe. Zakłada to pewną formę globalnej redystrybucji zysków wokół dwóch osi: z jednej strony między sektorami wysoko kapitałochłonnymi a sektorami wysoko pracochłonnymi, a z drugiej między wielkimi a małymi i średnimi przedsiębiorstwami.

Perspektywa emancypacyjna

Skracanie czasu pracy stwarza w kilku wymiarach perspektywę emancypacji ludzkiej i społecznej. Możliwość uwolnienia się *od pracy wymuszonej* nie można oddzielać od możliwości redukcji wyzysku *w pracy wymuszonej*. Taki jest właśnie sens następującej myśli Simone Weil: „Nikt nie zgodziłby się być niewolnikiem dwie godziny dziennie. Niewolnictwo – by mogło być przyjęte – musi tak długo trwać każdego dnia, aż złamie coś w człowieku” [7]. Także presja bezrobocia zapewnia pracodawcom warunki wyzysku, w których niemożliwe wydaje się zakwestionowanie intensyfikacji pracy. Natomiast prawdziwe skrócenie czasu pracy nieodzownie musiałoby przebiegać pod kontrolą pracowników najemnych. Jej zadaniem byłoby nie tylko sprawdzanie, czy tworzy się nowe miejsca pracy, ale również opracowanie planu zatrudnienia, który nie powielałby dotychczasowej struktury stanowisk pracy, lecz uwzględniałby rzeczywiste potrzeby na tym polu, względną uciążliwość pracy na określonych stanowiskach czy konieczność zastąpienia pracy na niepewnych warunkach pracą na pewnych warunkach.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy umacnia normy nieegalitarnego podziału obowiązków domowych i rodzicielskich oraz sprzyja postrzeganiu kobiecych zarobków jako dodatkowego jedynie dochodu. Z badań socjologicznych wynika, że przechodzenie kobiet z pracy pełnowymiarowej do pracy niepełnowymiarowej powoduje zmniejszenie – i tak już ograniczonego – udziału mężczyzn w spełnianiu wspomnianych obowiązków [8]. Nawet praca niepełnowymiarowa „z wyboru” w sferze budżetowej pozostaje wyborem wymuszonym przez niedostatek placówek opieki nad dziećmi, wpajanie matkom poczucia winy itp. Aspiracje i potrzeby, które „wybór” ten pozornie pozwala zrealizować i zaspokoić, takie jak potrzeba chwil wytchnienia, możliwość działania na innych polach czy poświęcenia dłuższego czasu życiu rodzinnemu...) można by realizować i zaspokajać poprzez zbiorowe skrócenie wszystkim czasu pracy bez obniżki zarobków.

O ile jednak zbiorowe skracanie czasu pracy stanowi warunek zakwestionowania płciowo uwarunkowanych ról społecznych i podziału płciowo uwarunkowanych obowiązków, jak również warunek większej partycypacji politycznej wszystkich, o tyle niczego ono nie gwarantuje. Zwyczaje i wyobrażenia społeczne automatycznie nie znikają. Doświadczenie 35-godzinnego tygodnia pracy w przypadku pracowników i pracownic najemnych, którym rzeczywiście przybyło czasu wolnego, wskazuje na reprodukcję płciowo uwarunkowanego wykorzystania tego czasu (dla mężczyzn rekreacja czy edukacyjne lub ludyczne zajęcia rodzicielskie, dla kobiet w większym stopniu materialne zajęcia domowe i rodzicielskie) [9].

Aby temu podoleć, konieczne jest zakwestionowanie seksistowskiej edukacji, rozwijanie usług publicznych itd. Lecz egalitarne skrócenie czasu pracy, któremu towarzyszy zakaz wymuszania pracy niepełnowymiarowej, to nieodzowny warunek zmian na tym polu.

Wbrew temu, co twierdzą niektórzy (zwłaszcza w nurtach lansujących *degrowth*, „antywzrost”), jeśli mówimy o potrzebie sprawiedliwszego podziału owoców wzrostu wydajności pracy, to wcale nie oznacza, że opowiadamy się za produktywizmem – wręcz przeciwnie, taki podział oznacza zerwanie z nim [10]. Dzieje się tak z dwóch powodów. Po pierwsze, wzrostu wydajności pracy nie należy systematycznie kojarzyć ze wzrostem intensywności pracy. Z perspektywy historycznej rzecz przedstawia się następująco: wzrost wydajności pracy, zwłaszcza uzyskiwany w wyniku innowacji technicznych, służy wyzwoleniu istoty ludzkiej od wysiłku w pracy, natomiast wzrost intensywności pracy to wzrost wysiłku podobny do tego, który jest spowodowany wydłużaniem czasu pracy. To logika kapitału sprawia, że w praktyce jedno i drugie często jest ze sobą powiązane (innowacji technicznej towarzyszy reorganizacja pracy połączona z jej intensyfikacją) i że postęp techniczny prowadzi do wzrostu wartości dodatkowej, a nie do wyzwolenia istot ludzkich od pracy, a tak działałoby się, gdyby prowadził do skrócenia czasu pracy.

Obok kwestii politycznej mamy tu do czynienia z kwestią teoretyczną: z faktem, że praca ludzka jest jedynym źródłem wytwarzania wartości i że wyzysk siły roboczej jest jedynym źródłem kapitalistycznego zysku (zresztą pracodawcy nie mają co do tego wątpliwości i dlatego prowadzą kampanie na rzecz wydłużenia czasu pracy). Ani kapitał jako taki, ani przyroda jako taka nie wytwarzają wartości – wbrew temu, co twierdzi panująca ekonomia i czego starają się dowieść pewne nurty ekologii głębszej.

Skracanie czasu pracy stanowi środek zmasowanego tworzenia miejsc pracy i zaspokajania potrzeb społecznych, które niekoniecznie przekładają się na wzrost PKB [11]. Jest ono warunkiem sprawowania kontroli społecznej nad towarami i usługami, których wzrost okazuje się konieczny (żłobki i przedszkola, szpitale, mieszkania komunalne, transport zbiorowy, energie odnawialne...) oraz nad towarami i usługami, którym należy zapewnić „antywzrost” (reklama, opakowania, broń...), a zatem kontroli nad jakościową treścią wzrostu. Jest to zatem centralna oś walki o emancypację w jej rozmaitych wymiarach.

Notes

[1] K. Marks, „Kapitał” t. I, w: K. Marks, F. Engels, *Dzieła* t. 23, Warszawa, Książka i Wiedza 1968, s. 268-272.

[2] D. Kessler, „Après quinze années d’espérances déçues, il est temps d’abolir les 35 heures”, *Le Monde*, 31 października 2012 r. Zob. również Fondation Copernic, „La réduction du temps de travail: plus que jamais d’actualité”, listopad 2012 r.

[3] Zob. rozdział pt. „Prawo do pracy i skrócenie czasu pracy czy koniec pracy i powszechny dochód?” w książce M. Hussona, *Kapitalizm bez znieczulenia*, Warszawa, Książka i Prasa 2011, s. 131-150; J.-M. Harribey, „Un revenu d’existence monétaire et d’inexistence sociale?”, styczeń 2002 r.; A. Eydoux, R. Silvera, „De l’allocation universelle au salaire maternel, il n’y a qu’un pas à ne pas franchir”, w: *Le bel avenir du contrat de travail*, Paryż, Syros 2000.

[4] Zob. M. Husson, „Soixante ans d'emploi”, w: *La France du travail*, Ivry-sur-Seine, L'Atelier/IRES 2009.

[5] Źródło: P. Villa, *Séries longues macroéconomiques*, INSEE.

[6] J. Pisani-Ferry, *Plein-emploi*, Rapport du Conseil d'Analyse Economique, 2001; Stratégie européenne de l'emploi à partir de 2000.

[7] S. Weil, *Zakorzenie i inne fragmenty: Wybór pism*, Kraków, Znak 1961, s. 46.

[8] D. Kergoat, *Les femmes et le travail à temps partiel*, Paryż, La Documentation française 1984.

[9] Z tego punktu widzenia duże znaczenie ma to, jak organizuje się skrócenie czasu pracy: czy skraca się dzień roboczy, czy tydzień roboczy. Czterodniowy tydzień roboczy byłby prawdziwym przełomem, ale należy pamiętać, że obowiązki domowe i rodzicielskie powtarzają się codziennie...

[10] Por. J.-M. Harribey, „L'enjeu de la RTT: transformer les rapports sociaux et le sens du progrès”, na <http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/travail/enjeu-rtt.pdf>

[11] Por. ATTAC, „Baisser le temps de travail et répondre aux besoins sociaux et écologiques”, *LeMonde.fr*, 17 stycznia 2012 r.