

4 - dniowy tydzień pracy. Co na to Forum Związków Zawodowych? Analiza.

Debata na temat czterodniowego tygodnia pracy rozpoczęła się na poważnie. Pod koniec kwietnia Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ogłosiło program pilotażowy, skierowany do polskich firm, instytucji i organizacji, dzięki któremu będzie możliwa weryfikacja różnych modeli skrócenia czasu pracy. Postanowiliśmy przyjrzeć się komunikatowi Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

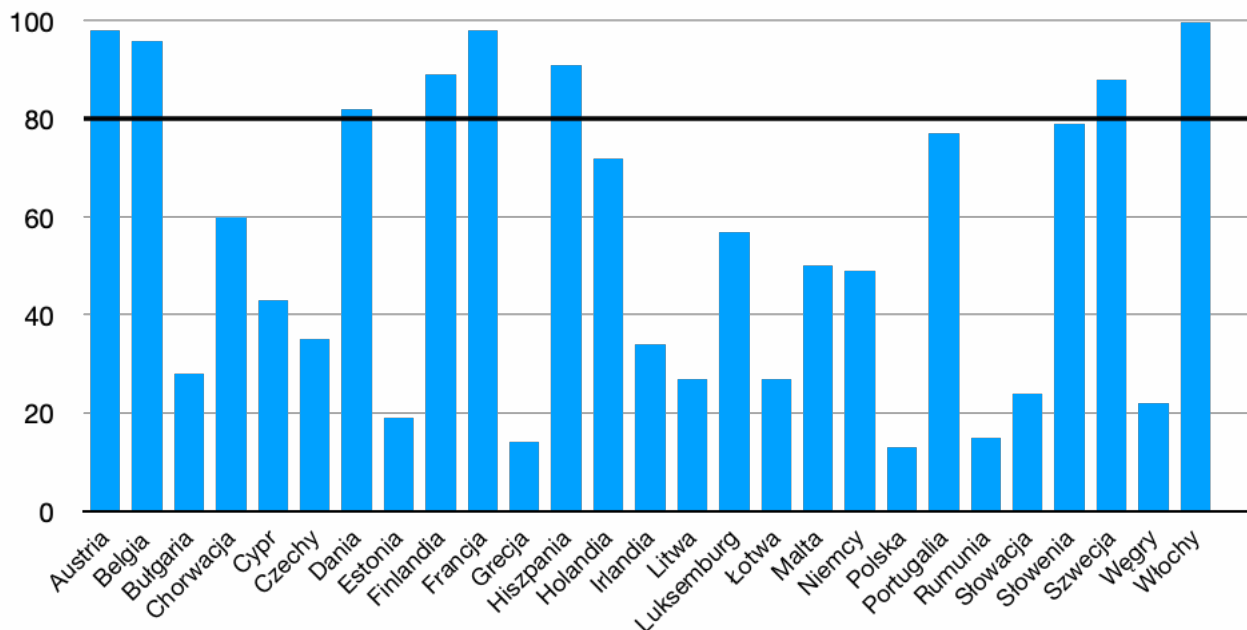
„Tak samo jak nowoczesne gospodarki – takie jak Francja, Dania, Belgia czy Hiszpania – chcemy i w Polsce postawić na mądrzejszą organizację pracy.”

Czy wynika to z systemowo przeprowadzanych reform czasu pracy? Nie. Czy krótszy czas pracy w tych krajach to efekt ostrej, spolaryzowanej debaty publicznej? Nie. Czy w tych krajach steruje się czasem pracy w sposób legislacyjnie mechaniczny? Nie. Co więc odróżnia Francję, Danię, Belgię, Hiszpanię od Polski? Odpowiedź brzmi: **zasięg rokowań zbiorowych.**

Według danych Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych obecnie osiem państw członkowskich osiągnęło 80% zasięg rokowań zbiorowych (Austria, **Belgia, Dania**, Finlandia, **Francja**, Szwecja, **Hiszpania** oraz Włochy). Najwyższy zasięg rokowań zbiorowych jest w krajach Europy Zachodniej: we Włoszech - 100%, w Austrii - 98%, w Belgii - 96%, równie wysoki jest w państwach skandynawskich w Szwecji - 88%, w Danii - 82%.

A Polska? Jesteśmy państwem z **najniższym zasięgiem rokowań zbiorowych** - 13%, podobny zasięg rokowań zbiorowych jest w Grecji -14,2% oraz w Rumunii - 15%. Wniosek jest więc następujący: im większy zasięg rokowań zbiorowych tym krótszy czas pracy. Chcemy skracać czas pracy? **Upowszechniajmy dostęp do rokowań zbiorowych.**

Wykres 1. Zasięg rokowań zbiorowych w UE (%)



Źródło: Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, Minimum Wage and Collective Bargaining systems in Europe, <https://wage-up.etuc.org/>

Polska miała szansę na upowszechnianie rokowań zbiorowych, ale rządowi sięnie śpieszy.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, która ma na celu spopularyzowanie rokowań zbiorowych wśród państw członkowskich implementowana jest do polskiego porządku prawnego poprzez projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, który na dzień 26 maja 2025 r. znajduje się na poziomie uzgodnień międzyresortowych (Stałego Komitetu Rady Ministrów).

Jednocześnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w swoim komunikacie przedstawia następującą narrację przekazaną przez Panią Ministrę - „to będzie pierwszy pilotaż skróconego czasu pracy w tej części Europy, pierwszy w naszym regionie, pierwszy na tak szeroką skalę pilotaż w Polsce. Chcemy zachęcać do skróconego czasu pracy, zachęcać do testowania rozwiązań w różnego typu organizacjach.”

W innej części komunikatu słyszymy o rzekomych analizach, jakie ministerstwo przeprowadziło w ostatnich miesiącach. Niestety, w sprawach ważnych, tj. w odniesieniu implementacji prawa unijnego nie zrobiono faktycznie nic. Implementacja dyrektywy byłaby wielkim, odważnym krokiem ku skróceniu czasu pracy. Tego wariantu nikt po stronie rządowej na poważnie nie przeanalizował.

Termin na wdrożenie dyrektywy minął 15 listopada 2024 roku.

„W ten sposób odpowiadamy na zmieniające się realia rynku pracy w dobie rewolucji technologicznej.”

Przyjrzyjmy się cyfryzacji polskich przedsiębiorstw. Z pomocą przychodzą dane Eurostatu.

W 2023 roku:

- 48,4 % polskich przedsiębiorstw charakteryzowało się bardzo niskim odsetkiem intensywności cyfryzacji, **7 miejsce od końca w UE** (za Polską znalazły się Czechy, Łotwa, Słowacja, Grecja, Bułgaria, Rumunia),
- 47,6% polskich przedsiębiorstw wykorzystywało social media, **4 miejsce od końca w UE** (za Polską znalazła się Słowacja, Rumunia, Bułgaria),
- 3,7% polskich przedsiębiorstw używa technologii AI, **3 miejsce od końca w UE** (za Polską znalazła się Bułgaria i Rumunia).

Czy skrócenie czasu pracy może wymusić na polskich firmach inwestycje technologiczne? Nic na to nie wskazuje. Polska od zamierzonych czasów nie jest w stanie dogonić średniej UE pod względem udziału inwestycji w PKB. Nawet inwestycje z KPO i funduszy strukturalnych nie dają Polsce skokowego wzrostu udziału inwestycji we wzroście PKB. W 2023 roku średnia wartość inwestycji w UE wyniosła 22,4%, w Polsce 17,9%. Tym samym wyprzedziliśmy jedynie Grecję.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej sugerując, że Polska stanowi dziś bardzo aktywny podmiot na arenie zmian technologicznych powinno mieć świadomość, że rząd którego jest częścią zapowiada, na kanwie Wieloletnich Założeń Makroekonomicznych na lata 2025 - 2029 docelowy spadek nakładów na środki trwałe brutto i powrót do modelu rozwojowego, opartego na konsumpcji, a wraz z nim do obniżania się tempa wzrostu gospodarczego (Ministerstwo Finansów zakłada, że w 2029 roku wzrost PKB osiągnie poziom 2,6% przy założeniu, że opisane w WZM ryzyka i zagrożenia nie zafunkcjonują). Stopa inwestycji w sektorze prywatnym wynosiła w Polsce w ostatniej dekadzie przeciętnie 14,1 proc. PKB, o 4 pkt proc. mniej niż średnio w UE.

Jeśli więc skrócenie czasu pracy ma się wprost wiązać z odpowiedzią na zmiany technologiczne to należy przeciwko tej tezie konstruktywnie zaprotestować. W Polsce nie następuje rewolucja

technologiczna, a jedynie dyfuzja lub bardziej kolokwialnie - konsumpcja okruchów tej rewolucji w postaci konsumpcji i spożycia prywatnego. Dodatkowo należy wziąć pod uwagę wskaźnik eksportu netto, który zgodnie z przewidywaniami WZM również maleje co oznacza spadek konkurencyjności polskich towarów i usług.

Polska znajduje się również na szarym europejskim końcu w zakresie transakcji venture capital. Jak można dowiedzieć się z ITwiz *„między 2022 i 2023 rokiem wartość transakcji VC w Polsce spadła z 772 do 472 mln euro. Dla porównania, inwestycje VC we Francji – lidera innowacji w Unii Europejskiej – w 2023 roku wyniosły 10,8 mld euro, a w krajach bałtyckich (Litwa, Łotwa i Estonia) 856 mln euro. Inwestycje w fundusze VC per capita na rynku krajowym są ok. 40 razy mniejsze niż w Estonii, ok. 18 razy mniejsze niż w Finlandii czy ok. 10 razy mniejsze niż we Francji. Większe są natomiast w odniesieniu do takich krajów, jak: Białoruś, Ukraina czy Albania.”*

„...duża liczba przepracowanych godzin w większości branż często nie prowadzi do zwiększenia produktywności...”

Zgodnie z danymi Polskiego Instytut Ekonomicznego polski pracownik w trakcie godziny swojej pracy w 2023 r. wytwarzał przeciętnie towary i usługi o wartości 42,9 międzynarodowych USD, skorygowanych o różnice w sile nabywczej; **to 24 proc. mniej niż średnia dla Unii Europejskiej (55,4 USD) oraz ok. 40 proc. mniej od zachodnich gospodarek kontynentalnych. Dla Niemiec, Francji czy państw Beneluksu wartości znajdowały się w przedziale 65-80 USD.**

Czy skrócenie tygodniowego czasu pracy może oznaczać wzrost produktywności? **Tak, ale pod warunkiem zwiększenia nakładów inwestycyjnych. O problemach z udziałem inwestycji w PKB pisaliśmy powyżej.**

„Podczas konferencji Jędrzej Jankowski-Guzy, Dyrektor Departamentu Analiz Ekonomicznych MRPiPS, wymienił najważniejsze wnioski płynące z analiz. Jak podkreślił, jednoznacznie wskazują one, że skrócenie czasu pracy to kierunek, w którym powinniśmy podążać. Dodał, że celem jest skrócenie czasu pracy o 20 proc. rocznie.”

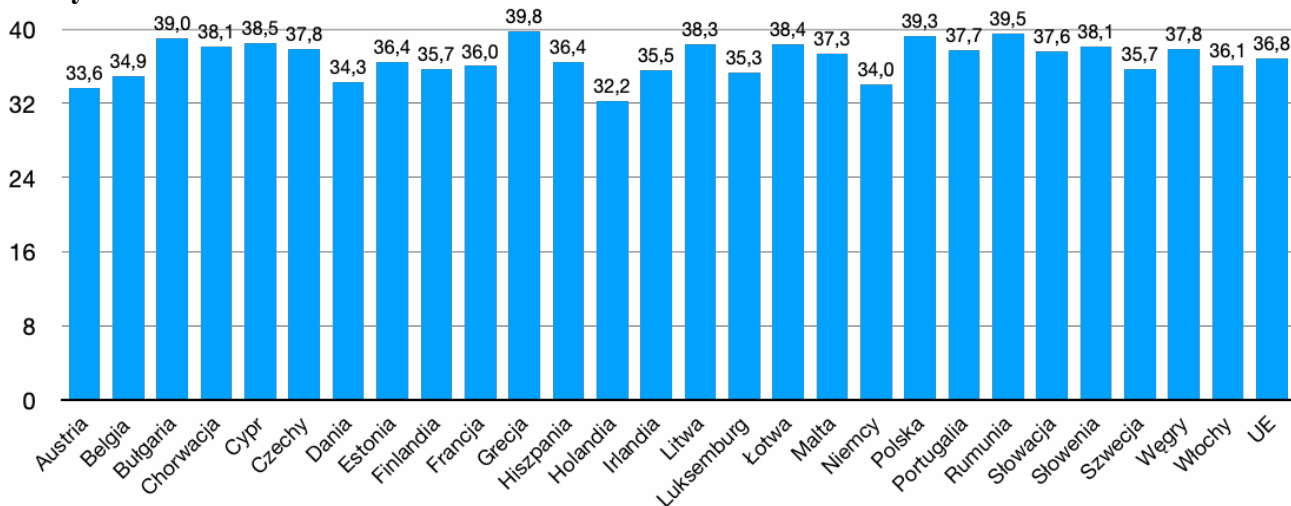
W tym miejscu należy zaznaczyć, że w trakcie analizy nie znaleźliśmy przykładu europejskiego, który potwierdzałby zasadność tak radykalnego skrócenia czasu pracy w tak krótkim okresie czasu. W pierwszej kolejności warto ustalić fakty:

Fakt nr 1.

Najdłużej w 2023 roku pracowano w Grecji (39,8 godz.), Rumunii (39,5 godz.), Polsce (39,3 godz.) oraz Bułgarii (39 godz.). Najkrócej w 2023 roku pracowano w Holandii (32,2 godz.), Austrii (33,6 godz.), Niemczech (34,0 godz.).

Średnia unijna: 36,8 godz.

Wykres 2. Przeciętna liczba rzeczywistych godzin pracy tygodniowo w głównej pracy w UE, osoby w wieku 20-64



Źródło: Eurostat, How many hours per week do European work?
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240530-1>

Fakt nr 2.

Produkt Krajowy Brutto na mieszkańca wyrażony w standardach siły nabywczej w UE nie jest dla Polski korzystny. W 2024 wyprzedzaliśmy kolejno Estonię, Chorwację, Węgry, Słowację, Łotwę, Grecję i Bułgarię. Powróćmy do benchmarków komunikacyjnych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej czyli Francji, Danii, Belgii czy Hiszpanii.

W zestawieniu PKB na mieszkańca Polska wypadła 21% poniżej średniej w UE (79% średniej UE). Jak wypadły wzorcowe dla MRPiPS pod kątem czterodniowego tygodnia pracy państwa?

Francja - 99% średniej UE

Dania - 128% średniej UE

Belgia - 117% średniej UE

Hiszpania - 92% średniej UE

Nie ma wątpliwości, że **wzrost gospodarczy ma wpływ na czas pracy.**

Fakt nr 3.

Europa jest różnorodna w kontekście zmian dotyczących skrócenia czasu pracy.

Przykłady:

1. We Francji obowiązuje 35 godzinny system pracy od 2000 roku. Pracownicy pracują standardowo od 8 do 16 lub od 9 do 17. Ten czas zawiera 1 godzinę bezpłatnej przerwy.
2. Na początku 2022 r. belgijski rząd wprowadził reformę pozwalającą wybierać pracownikom 4 - dniowy system pracy. Pracownicy są wciąż zobowiązani utrzymać tę samą ilość przepracowanych godzin, ale obecnie mogą wybrać opcje pracy przez 4 dni w tygodniu. Pracownicy mogą poprosić swojego pracodawcę o 6 miesięczny okres próbny w przypadku 4 - dniowego tygodnia pracy. Jeśli nie będą z niego usatysfakcjonowani mogą powrócić do 5 - dniowego systemu pracy.
3. Chociaż 4 - dniowy system pracy nie jest ustalony w Holandii jako oficjalny, jest normą dla wielu, szczególnie pracujących mam. Holandia jest jednym z krajów, w którym pracuje się przeciętnie najkrócej w tygodniu, dzieje się tak m.in. dzięki ustawodawstwu oferującemu pracownikom wybór pracy na część etatu. Ustawa uchwalona w 2000 roku daje pracownikom prawo do skrócenia ich wymiaru pracy do części etatu przy zachowaniu miejsca pracy, stawki godzinowej, opieki zdrowotnej i świadczeń proporcjonalnych.
4. W Szwecji w Gothenburgu w 2015 roku przeprowadzono pilotażowy program skrócenia czasu pracy - obejmujący 30 godzinny tydzień pracy przez 2 lata. Po zakończeniu programu pilotażowego kilka firm zdecydowało się wprowadzić 4 - dniowy tydzień pracy: Seably, Sandqvist Bags, Toyota (jako dobrowolna opcja - można pracować dłużej przez 4 dni zamiast 5).

Podsumowanie

Skrócenie tygodniowego czasu pracy jest kierunkowo słusznym pomysłem, ale pod pewnymi warunkami.

Po pierwsze, należy zwiększyć udział rokowań zbiorowych. Tylko w przypadku upowszechnienia zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy uda się zmniejszyć czas pracy poszczególnych grup bez potrzeby stosowania ogólnych, ustawowych, sztywnych regulacji.

Po drugie, postulat jednorazowego obniżenia wymiaru czasu pracy o 20% wydaje się być nierealny ze względu na doświadczenia innych, bogatszych od Polski państw europejskich. Poziom rozwoju gospodarczego ma i będzie mieć wpływ na zdolności przedsiębiorstw do obniżania presji na czas pracy.

Po trzecie, nie da się zmniejszać czasu pracy przy zachowaniu tego samego wynagrodzenia bez stymulowania inwestycji po stronie publicznej i prywatnej. Jeśli rzeczywiście skrócenie czasu pracy ma mieć wymiar odpowiedzi na rewolucję technologiczną to ona musi zafunkcjonować w postaci zwiększenia udziału inwestycji we wzroście gospodarczym.

Po czwarte, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej musi dokładnie przeanalizować postulat skrócenia tygodniowego czasu pracy w kontekście grup zawodowych objętych specyfiką ustaw pragmatycznych. Na dzień dzisiejszy szefowa resortu, Pani Agnieszka Dziemianowicz - Bąk nie odniosła się do czasu pracy funkcjonariuszy i pracowników cywilnych służb, nauczycieli, grup pracujących w tzw. ruchu ciągłym czy zawodów medycznych.

Forum Związków Zawodowych wyraża ogólne poparcie dla propozycji skrócenia czasu pracy przedstawionej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jednocześnie podkreśla konieczność uwzględnienia wszystkich wcześniej wymienionych wniosków – zarówno na etapie realizacji pilotażu, jak i podczas analizy jego wyników.

Przygotowali:

Grzegorz Sikora

Izabela Koszczyńska

Źródła:

1. CW Money, World's shortest work weeks, <https://money.cnn.com/gallery/news/economy/2013/07/10/worlds-shortest-work-weeks/index.html>
2. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, Minimum Wage and Collective Bargaining systems in Europe, <https://wage-up.etuc.org/>
3. Eurostat, Digitalisation in Europe – 2024 edition, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2024#businesses-online>
4. Eurostat, How many hours per week do European work? <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240530-1>
5. ITwiz, Polska na końcu rankingu inwestycji VC w Europie – potrzeba zmian systemowych, <https://itwiz.pl/polska-na-koncu-rankingu-inwestycji-vc-w-europie-potrzeba-zmian-systemowych/>
6. Ministerstwo Finansów, [Wieloletnie Założenia Makroekonomiczne na lata 2025-2029](#)
7. money.pl, [Inwestycji jest za mało? To największy mit na temat polskiej gospodarki \[ANALIZA\]](#)
8. MRPiPS, [Idzie nowe! Ruszamy z pilotażem skróconego czasu pracy](#)
9. Polski Instytut Ekonomiczny, Miesięcznik Makroekonomiczny PIE, lipiec 2024 r., https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/08/Miesiecznik-Makro_7-24.pdf
10. tvn24.biznes, [Najbogatsze państwa Unii Europejskiej. Tak wypadła Polska](#)
11. 4 day week, <https://4dayweek.io/country/france>
12. 4 day week, <https://4dayweek.io/country/belgium>
13. 4 day week, <https://4dayweek.io/country/netherlands>
14. 4 day week, <https://4dayweek.io/country/sweden>