

Czy czterodniowy tydzień pracy w Polsce jest uzasadniony?

Maciej Albinowski, Piotr Lewandowski, Karol Madoń

Problem:

Tygodniowy czas pracy w Polsce jest przeciętnie dłuższy niż w innych krajach UE. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej rozważa skrócenie czasu pracy do czterech dni w tygodniu, przy zachowaniu wynagrodzeń odpowiadających pięciu dniom pracy.

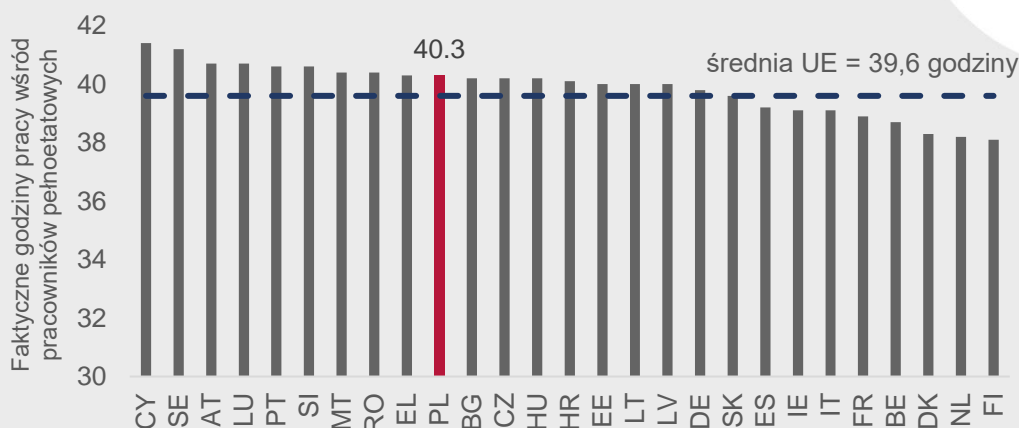
Wnioski:

Wprowadzenie czterodniowego tygodnia pracy znacząco pogłębiłoby niedobory pracowników i ograniczyłoby zdolność państwa do świadczenia usług publicznych. Lepszym sposobem na poprawę równowagi między życiem prywatnym a zawodowym jest zwiększenie uprawnień pracowników do redukcji wymiaru etatu, przy proporcjonalnej obniżce wynagrodzenia oraz do odmowy pracy w godzinach nadliczbowych.

Główne wyniki

- Kobiety w Polsce pracują tygodniowo o 4,6 godziny tygodniowo dłużej niż kobiety w innych krajach UE, z czego 3,6 godziny wynika z mniejszej popularności pracy na część etatu w Polsce. Mężczyźni pracują 1,9 godziny tygodniowo dłużej, z czego 0,8 godziny wynika z rzadszej pracy na część etatu, a 0,4 godziny z częstszego samozatrudnienia niż w innych krajach UE.
- 7% pracowników etatowych w Polsce pracuje 48 lub więcej godzin tygodniowo. 45% z nich chciałoby pracować krócej.
- Procesy demograficzne spowodują niedobór pracowników w 21 z 39 grup zawodowych w horyzoncie 2040 roku. Skrócenie czasu pracy wywołałoby niedobór we wszystkich 39 grupach zawodowych, zwłaszcza w usługach publicznych.

Wykres 1. Tygodniowy czas pracy osób zatrudnionych na pełen etat w Polsce jest podobny do czasu pracy pracowników pełnoetatowych w innych krajach UE



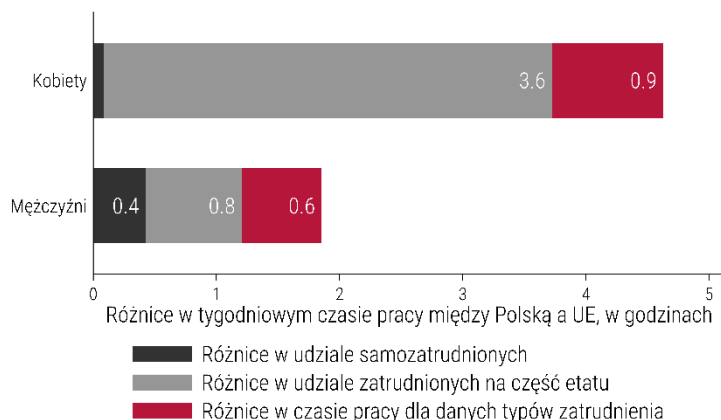
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat za rok 2023

Polki i Polacy pracują znacznie więcej niż mieszkańcy krajów Europy Zachodniej, zajmując drugie miejsce w Unii Europejskiej pod względem długości czasu pracy. Ta obserwacja przyczyniła się do sformułowania propozycji ustawowego skrócenia czasu pracy do czterech dni w tygodniu. W niniejszym opracowaniu wyjaśniamy skąd biorą się różnice w czasie pracy między Polską a innymi krajami UE. Pokazujemy, że wprowadzenie czterodniowego tygodnia pracy pogłębiłoby już występujące niedobory pracowników. Na obecnym etapie rozwoju gospodarczego wskazane są inne interwencje państwa poprawiające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Z czego wynika długi czas pracy w Polsce?

Mężczyźni w Polsce pracują przeciętnie 41,5 godzin tygodniowo wobec średniej dla pozostałych krajów UE wynoszącej 39,6 (dane za 2023 rok). Wśród kobiet ta różnica jest wyższa: 38,9 godzin w Polsce wobec 34,3 w UE. Dla obu płci, **większość różnicy w średnim czasie pracy wynika z dwóch czynników: i) mniejszego udziału pracy na część etatu oraz ii) większego udziału samozatrudnienia w Polsce niż średnio w EU** – a nie z różnic w czasie pracy wśród osób pracujących w danej formie (Wykres 2). W Polsce tylko 6,3% pracujących kobiet jest zatrudniona na część etatu. W pozostałych krajach UE ten odsetek wynosi 27,5%. Wśród mężczyzn istotną rolę odgrywa także większa popularność samozatrudnienia (23,8% w Polsce vs 15,8% w UE). **Natomiast tygodniowy czas pracy pracowników pełnoetatowych nie odbiega w Polsce od standardów UE.** Jest o 0,7 godziny wyższy od średniej w UE, ale jest krótszy niż w takich krajach jak Austria, Portugalia, Słowenia i Szwecja (Wykres 1).

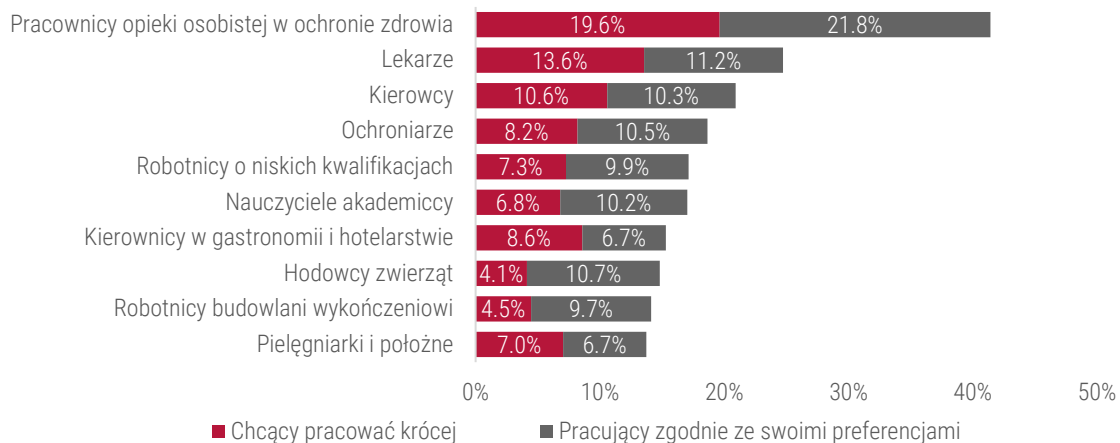
Wykres 2. Różnice w tygodniowym czasie pracy między Polską a UE wynikają głównie z różnic w strukturze form zatrudnienia – niskiego odsetka pracujących na część etatu i wysokiego odsetka samozatrudnienia w Polsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat za rok 2023

Istotnym problemem jest znaczący udział osób o bardzo długim tygodniowym czasie pracy: 7,4% pracowników etatowych deklaruje tygodniowy czas pracy w wymiarze 48 lub więcej godzin (Wykres 3, dane za 2022 rok). Największy odsetek osób z długim tygodniowym czasem pracy, ponad 40%, występował wśród pracowników opieki osobistej w ochronie zdrowia. Inne zawody z długimi godzinami pracy to m.in. lekarze, kierowcy, oraz ochroniarze. Co istotne, 55% pracowników z długim czasem pracy pracuje zgodnie ze swoimi preferencjami, a 45% chciałoby pracować krócej. Polskie prawo pozwala wydłużać czas pracy aż do 48 godzin tygodniowo przy wystąpieniu „szczególnych potrzeb pracodawcy”. Choć za godziny nadliczbowe pracownikom przysługują specjalne dodatki płacowe, to mogą być oni pozbawieni kontroli nad długością swojego czasu pracy.

Wykres 3. Większość pracowników o czasie pracy 48 lub więcej godzin tygodniowo pracuje zgodnie ze swoimi preferencjami



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EU-LFS za rok 2022

Czterodniowy tydzień pracy pogłębiłby niedobory pracowników

Wzrost wydajności kompensujący skrócenie czasu pracy do czterech dni w tygodniu jest nierealny do osiągnięcia w większości branż i zawodów. Choć lepsza organizacja pracy po skróceniu tygodnia pracy może pozwolić podnieść wydajność w niektórych pracach biurowych, pracownicy większości typów usług i przemysłu nie są w stanie wykonywać swojej pracy o 25% szybciej. Dotyczy to zwłaszcza zawodów wymagających zadań manualnych lub mobilności przestrzennej, takich jak fryzjer, kierowca czy pielęgniarka. Dla utrzymania PKB na takim samym poziomie niezbędne byłoby zatrudnienie dodatkowych pracowników. Bez tego skrócenie czasu pracy musiałoby przełożyć się na niższą produkcję i niższe łączne dochody, a co za tym idzie, na niższe płace.

W większości zawodów skrócenie czasu pracy o 20%, z pięciu do czterech dni w tygodniu, wymagałoby zatrudnienia dodatkowych 25% pracowników żeby wykonać tę samą pracę przy utrzymaniu identycznej wydajności. Wynika to z faktu, że nowozatrudnieni pracownicy również pracowaliby cztery dni tygodniowo.

Z przyczyn demograficznych w Polsce pogłębiać będą się niedobory pracowników, nawet przy utrzymaniu pięciodniowego tygodnia pracy. Prognozy struktury zatrudnienia zapowiadają niedobór pracowników w 21 z 39 grup zawodowych w horyzoncie 2040 roku. Skrócenie czasu pracy wywołałoby niedobór we wszystkich 39 grupach zawodowych, zwłaszcza w usługach (Tabela 1) [1]. W sektorze prywatnym, najczęściej będzie brakować kierowców i robotników budowlanych. W usługach, w dostarczaniu których główną rolę odgrywa państwo, prognozuje się deficyty m.in. wśród specjalistów i średniego personelu do spraw zdrowia. Wprowadzenie czterodniowego tygodnia pracy zwielokrotniłoby nadchodzące niedobory pracowników. Przykładowo, oczekiwany deficyt pielęgniarek, położnych i ratowników medycznych zwiększyłby się ponad 3-krotnie, lekarzy i lekarek 4-krotnie, kierowców 4,5-krotnie, a pracowników budowlanych 6-krotnie. Postęp technologiczny, w tym rozwój technologii AI, może w przyszłości obniżyć pracochłonność i zapotrzebowanie na pracę w wielu zawodach, ale przede wszystkim biurowych i opartych o prace kognitywne, czyli generalnie innych niż te, w których skrócenie czasu pracy pogłębiłoby niedobory pracowników.

Skrócenie czasu pracy do czterech dni w tygodniu uniemożliwiłoby dostarczenie wysokiej jakości usług publicznych w Polsce już teraz. W Polsce służbę pełni 93 tys. policjantów, a liczba wolnych etatów, które pozostają nieobsadzone, wynosi 16 tys. [2]. Czterodniowy tydzień pracy oznaczałby, że liczba nieobsadzonych wakatów w policji wzrosłaby do ok. 43 tys. Również w ochronie zdrowia niedobory pracowników są już widoczne – niedobór pielęgniarek deklaruje 72% szpitali [3]. Co więcej, struktura wieku

pielęgniarek jest bardzo niekorzystna. W 2022 roku, 20% pracujących pielęgniarek osiągnęło wiek emerytalny (60 lat), a kolejne 40% ma przynajmniej 50 lat. Natomiast skrócenie czasu pracy do czterech dni w tygodniu wymagałoby zatrudnienia kolejnych 49 tys. pielęgniarek, aby utrzymać poziom usług na obecnym poziomie.

Tabela 1. Skrócenie czasu pracy do czterech dni w tygodniu spowoduje niedobór pracowników we wszystkich grupach zawodowych w 2040 r., zwłaszcza w usługach (w tys. pracowników)

Niedobór pracowników wynikający ze:	Specjaliści do spraw zdrowia	Średni personel do spraw zdrowia	Sprzedawcy i pokrewni	Średni personel do spraw biznesu i administracji	Robotnicy budowlani i pokrewni	Kierowcy i operatorzy pojazdów
Zmian strukturalnych i demograficznych	-77	-46	39	-56	-78	-133
Skrócenia czasu pracy	-215	-107	-253	-328	-393	-468
Całkowity niedobór	-292	-154	-214	-384	-471	-601

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Systemu Prognozowania Polskiego Rynku Pracy. Tabela przedstawia wybrane grupy zawodowe.

Wprowadzenie w Polsce czterodniowego tygodnia pracy byłoby decyzją zdecydowanie przedwczesną. Prowadziłoby do spadku dochodów Polaków i poważnych problemów państwa z dostarczaniem usług publicznych. W pierwszej kolejności interwencje państwa powinny raczej pomagać ograniczyć czas pracy tym osobom, które chciałyby pracować krócej niż oczekuje tego ich pracodawca. Należy zwiększyć prawa pracowników do odmowy pracy w godzinach nadliczbowych i wzmocnić kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze kontroli godzin nadliczbowych. Ponadto można zwiększyć uprawnienia pracowników do redukcji wymiaru czasu pracy.¹

Bibliografia: <https://ibs.org.pl/publications/czy-czterodniowy-tydzien-pracy-w-polsce-jest-uzasadniony/>

Seria IBS Policy Paper

Seria IBS Policy Paper w przystępnej formie prezentuje wyniki badań ekonomicznych w celu podniesienia jakości debaty publicznej.

Redaktor serii - Jan Rutkowski

Informacje dodatkowe

Autorzy są wdzięczni Janowi Rutkowskiemu za cenne uwagi. Treść niniejszej publikacji wyraża poglądy Autorów i niekoniecznie jest tożsama ze stanowiskiem Instytutu Badań Strukturalnych. Stosuje się zwyczajowe zastrzeżenia.

IBS Policy Paper 3/2024

ISSN: 2451-4365

¹ Obecnie pracodawcy muszą wyrazić zgodę na redukcję wymiaru etatu rodziców dzieci do lat 6. W części krajów UE takie uprawnienia przysługują także innym grupom pracowników [4,5].