



Komisja Krajowa

80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
tel. 58/ 308-4480, fax /58 308-4219
sekprez@solidarnosc.org.pl

L.dz. **PBE/98219/798/2022**

Gdańsk, dnia 2 listopada 2022 roku

Szanowny Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

Działając z upoważnienia Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedstawiam opinię dotyczącą poselskiego projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu ustanowienia 35-godzinnego tygodnia pracy.

Poselski projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu ustanowienia 35-godzinnego tygodnia pracy, zwany dalej „projektem ustawy nowelizacyjnej” przewiduje obniżenie średniotygodniowej normy czasu pracy pracowników oraz funkcjonariuszy służb mundurowych z 40 do 35 godzin oraz normy tzw. łącznego czasu pracy z 48 godzin do 43 godzin przeciętnie w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym. Projekt przewiduje ponadto odpowiednie zmniejszenie tygodniowej liczby godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych (tzw. pensum) nauczycieli oraz nauczycieli akademickich. Projekt przewiduje stopniowe skracanie tygodnia pracy. W dwóch pierwszych latach kalendarzowych obowiązywania ustawy przeciętna tygodniowa norma czasu pracy wynosiłaby 38 godzin. Dopiero od dnia 1 stycznia kolejnego roku kalendarzowego obowiązywałby 35 godzinny tydzień pracy.

Należy zgodzić się z tezą sformułowaną w uzasadnieniu projektu ustawy nowelizacyjnej, iż Polska należy do państw, w których pracuje się najwięcej. W 2021 r. przeciętny polski pracownik przepracował 1830 godzin, co plasuje nasz kraj na szóstym miejscu wśród państw członkowskich OECD (po Meksyku, Kostaryce, Chile, Korei Południowej i Grecji) oraz na drugim miejscu wśród państw członkowskich UE. Mają rację autorzy projektu twierdząc, że skrócenie tygodnia pracy przynosi wiele korzyści, zwłaszcza dla pracowników i ich rodzin. Pozwala na zwiększenie czasu, który pracownicy mogą przeznaczyć na odpoczynek. Przyczynia się do poprawy stanu zdrowia pracowników oraz ograniczenia zjawiska wypalenia zawodowego. Pozwala pracownikom spędzać więcej czasu z rodziną i przyjaciółmi. Zachęca

do częstszego kontaktu z kulturą i większej aktywności fizycznej. Ułatwia naukę, w tym zwiększanie kompetencji zawodowych. Sprzyja zwiększeniu zaangażowania społecznego. Sprzyja większej wydajności pracy oraz zwiększeniu zatrudnienia.

Autorzy nie podejmują jednak w uzasadnieniu projektu ustawy nowelizacyjnej próby odpowiedzi na pytanie o to dlaczego Polska należy do grona państw, w których czas pracy jest najdłuższy? Spojrzenie na drugą stronę tego samego rankingu oraz analiza danych dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych prowadzi do wniosku, iż wydłużanie wymiaru czasu pracy polskich pracowników ma podłoże ekonomiczne. Przywoływany w uzasadnieniu projektu ustawy nowelizacyjnej raport OECD wyraźnie wskazuje, że tendencja do skracania wymiaru czasu pracy występuje zwłaszcza w państwach wysokorozwiniętych, w których pracownicy są lepiej wynagradzani za wykonywaną pracę, a wynagrodzenie za pracę stanowi zazwyczaj jedno z wielu źródeł utrzymania pracownika oraz członków jego rodziny (obok praw majątkowych czy też dochodów z kapitału). Dlatego też do państw, w których przeciętna liczba godzin przepracowanych przez pracownika w 2021 r. była najmniejsza należą takie państwa jak Niemcy, Dania, Luksemburg, Holandia i Norwegia. Przywołany w uzasadnieniu projektu ustawy nowelizacyjnej raport firmy Randstat jednoznacznie wskazuje na to, że powszechnym zjawiskiem na polskim rynku pracy jest praca w godzinach nadliczbowych. Polscy pracownicy godzą się na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, bowiem pozwala ona na uzyskanie pracownikowi oraz jego rodzinie dodatkowego dochodu. Prowadzi to do wniosku, że obniżenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy do 35 godzin nie doprowadzi w naszym kraju do zmniejszenia wymiaru czasu pracy pracowników jeżeli nie będzie temu towarzyszyć odczuwalna poprawa warunków ich wynagradzania. Mimo obserwowanych w ostatnich latach korzystnych zmian na polskim rynku pracy w dziedzinie poprawy warunków wynagradzania jest jeszcze wiele do zrobienia. Dotyczy to zwłaszcza pracowników tzw. sfery budżetowej. Bez tego obniżenie kodeksowej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy przyczyni się jedynie do zwiększenia atrakcyjności pracy w godzinach nadliczbowych.

Za nieprzekonujące należy uznać przywołane przez autorów w uzasadnieniu do projektu ustawy nowelizacyjnej dotychczasowe rozwiązania i propozycje w zakresie pracy poniżej 40 godzin tygodniowo. Autorzy przywołują przykład Francji, w której próba skrócenia czasu pracy w sektorze prywatnym do 35 godzin tygodniowo podjęta w 1998 r. zakończyła się niepowodzeniem. Powołują się także na pilotaże skrócenia tygodniowego wymiaru czasu pracy poniżej 40 godzin w tygodniu w sektorze publicznym w Islandii oraz w Szwecji oraz w sektorze prywatnym w Hiszpanii, które obejmowały swoim zakresem niewielki odsetek ogółu pracowników zatrudnionych w tych państwach.

Do interesujących wniosków może natomiast prowadzić analiza przywołanych w uzasadnieniu projektu ustawy nowelizacyjnej przypadków przedsiębiorstw, które zdecydowały się skrócić wymiar czasu pracy pracowników bez obniżania wysokości ich wynagrodzeń. Autorzy podają przykłady wprowadzenia takich rozwiązań z powodzeniem w centrum serwisowym Toyoty w Göteborgu, w japońskim oddziale firmy Microsoft, w nowozelandzkim oddziale firmy Unilever czy w niektórych MŚP w sektorze kreatywnym i technologicznym. Okazuje się, że w niektórych przedsiębiorstwach i branżach partnerzy społeczni dostrzegając korzyści płynące ze skrócenia czasu pracy sami decydują się na obniżenie tygodniowego wymiaru czasu pracy bez obniżania wysokości wynagrodzenia.

Należy zgodzić się z autorami projektu ustawy nowelizacyjnej, iż wymiar czasu pracy polskich pracowników powinien ulec skróceniu. Środkiem do osiągnięcia tego celu nie powinno być jednak obniżenie kodeksowej średniotygodniowej normy czasu pracy, która określa maksymalny wymiar czasu pracy ogółu pracowników w naszym kraju, tylko rozważne, być może poprzedzone pilotażem, stopniowe skracanie czasu pracy w poszczególnych branżach i przedsiębiorstwach w drodze układów zbiorowych pracy i innych autonomicznych źródeł prawa pracy. Znamienne jest, że na tak radykalny krok jak zawarta w opiniowanym projekcie ustawy nowelizacyjnej propozycja obniżenia powszechnej średniotygodniowej normy czasu pracy nie zdecydował się do tej pory żaden kraj. Z kolei liczne przykłady państw, w których udało się z powodzeniem skrócić wymiar czasu pracy pracowników (w tym Niemiec) pokazują, że jedynym skutecznym środkiem prowadzącym do osiągnięcia tego celu jest dialog społeczny. Doskonałą okazją na włączenie problematyki czasu pracy do rokowań pomiędzy partnerami społecznymi jest przyjęcie w dniu 19 października 2022 r. przez Parlament Europejski i Radę dyrektywy Nr 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz. U. UE L 2022.275.33), która w art. 4 ust. 1 zobowiązuje państwa członkowskie do promowania przy udziale partnerów społecznych rokowań zbiorowych mających na celu m.in. ustalanie wynagrodzeń.

Z poważaniem

Członek Prezydium Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”



Henryk Nakonieczny