



Joanna Gruza*
Adrian Jurkiewicz**

Skrócenie tygodniowego wymiaru czasu pracy w Polsce na tle wybranych rozwiązań europejskich

[Reduction of the Weekly Working Time in Poland Against the Background of Selected European Solutions]

Abstract

The article attempts to analyse the most important assumptions of the draft bill to establish a 35-hour working week in Poland, referred by the Left MPs to the Sejm of the Republic of Poland in September 2022. In particular, the legislative changes planned in the Labour Code are presented and transitional provisions are indicated, which assume a gradual reduction of the weekly working time standard in Poland. In addition, the most important social and economic effects of the Act are characterised and the new powers of the State Labour Inspectorate are presented. The article also contains a reference to selected countries of the European Union, in which the weekly working time is being reduced. Statistical data on the average number of hours actually worked per year by an employee and the average number of weekly hours worked at the main job by an employee – in Poland, France, the Netherlands, Sweden and Iceland – are analysed.

Keywords: 35-hour working week, weekly working time standard, legislative changes, social and economic effects, hours actually worked.

Wprowadzenie

Grupa posłów Lewicy skierowała we wrześniu 2022 r. do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej poselski projekt ustawy w celu ustanowienia w Polsce 35-godzinnego tygodnia pracy. Projekt zakłada zmianę trzydziestu trzech ustaw obowiązujących w polskim porządku prawnym, przede wszystkim: kodeksu

* **Joanna Gruza** – radca prawny, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji (afiliacja); <https://orcid.org/0009-0006-3638-2655>; joanna.gruza@gmail.com / attorney-at-law, Ministry of the Interior and Administration, Republic of Poland (affiliation).

** **Adrian Jurkiewicz** – prawnik, absolwent EWSPA, doktorant w Szkole Głównej Mikołaja Kopernika, Warszawa (afiliacja); <https://orcid.org/0009-0002-9988-2834>; adrian_jurkiewicz@wp.pl / lawyer, graduate of EULA, doctoral student at the Nicolaus Copernicus Superior School, Warsaw (affiliation).

pracy¹, Karty nauczyciela² oraz ustaw regulujących służbę funkcjonariuszy³. Główne założenie projektu ustawy stanowi o stopniowym skróceniu normy tygodniowego czasu pracy z przeciętnie 40 godzin do przeciętnie 35 godzin. Co do zasady czas pracy nie będzie mógł przekraczać ośmiu godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Co istotne – zgodnie z art. 40 projektu ustawy – wprowadzenie norm czasu pracy przewidzianych w nowelizacji nie spowoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi w stałej miesięcznej wysokości. Składniki wynagrodzenia określone w inny sposób podlegają podwyższeniu w stopniu zapewniającym zachowanie przez pracownika wynagrodzenia nie niższego niż dotychczas otrzymywane.

Być może dla wielu pracodawców czy też pracowników proponowane zmiany wydają się niezbyt realne do wprowadzenia w Polsce, warto jednak mieć na uwadze, że w naszym kraju następowało już skrócenie tygodniowej normy czasu pracy. W 1973 roku rozpoczęło się bowiem stopniowe wprowadzanie tzw. wolnych od pracy sobót. Początkowo zostały wprowadzone dwie wolne soboty w roku, w 1974 roku było sześć takich sobót, a od 1975 roku – jedna wolna sobota miesięcznie. W 1979 roku wprowadzono czternaście wolnych sobót, a od 1981 roku co druga sobota była wolna, następnie zaś ustalono trzy wolne soboty w miesiącu. Natomiast w roku 1989 wprowadzono jako zasadę pięciodniowy tydzień pracy, jednak dopiero w 2003 roku skrócono przeciętny tygodniowy czas pracy z 41 do 40 godzin⁴.

Obecnie w wielu zawodach czy branżach chyba nikt już nie wyobraża sobie pracy w soboty. Dlatego – w ocenie autorów niniejszego artykułu – skrócenie tygodniowego wymiaru czasu pracy w Polsce wydaje się realne w perspektywie kilku lat. Należy jednak założyć, że będzie ono wprowadzane stopniowo. Niewątpliwie pandemia COVID-19 i przejście na system pracy zdalnej na niespotykaną dotąd skalę w znacznym stopniu przyczyniły się do zmiany organizacji pracy – kierując ją w stronę rozwiązań bardziej elastycznych.

Nowelizacja kodeksu pracy

Zgodnie z proponowanym brzmieniem art. 129 § 1 kodeksu pracy czas pracy nie mógłby przekraczać ośmiu godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w prze-

¹ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. z 2023 r., poz. 1465.

² Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela, Dz.U. z 2023 r., poz. 984 ze zm.

³ Ustawa z 6 kwietnia 1990 r. o Policji, Dz.U. z 2024 r., poz. 145 ze zm.; ustawa z 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, Dz.U. z 2023 r., poz. 1080 ze zm.; ustawa z 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, Dz.U. z 2024 r., poz. 127; ustawa z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, Dz.U. z 2023, poz. 1683 ze zm.; ustawa z 8 grudnia 2017 r. Służbie Ochrony Państwa, Dz.U. z 2023 r., poz. 66 ze zm.

⁴ Ustawa z 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2001 r. nr 28 poz. 301).

ciętnie pięciodniowym tygodniu pracy – w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym czterech miesięcy. W konsekwencji zmieniają się zasady ustalania wymiaru czasu pracy oraz maksymalny tygodniowy czas pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi. Projekt (art. 130 k.p.) przewiduje, że obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się mnożąc 35 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn siedmiu godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku; każde zaś święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o siedem godzin.

Natomiast projektowany art. 131 kodeksu pracy przewiduje, że tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie będzie mógł przekraczać przeciętnie 43 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. W przypadku systemu czasu pracy w ruchu ciągłym (art. 138 k.p.) planowane jest zachowanie zasady, że każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela – obniża wymiar czasu pracy o osiem godzin, a nie o siedem godzin. Wydaje się, że takie rozwiązanie zastosowano ze względu na szczególnie charakter systemu pracy w ruchu ciągłym, który umożliwia ciągłe, nieprzerwane funkcjonowanie zakładu pracy przez 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu.

Zgodnie z uzasadnieniem projektu ustawy proponowana treść przepisu art. 129 § 1 kodeksu pracy daje zakładom pracy dużą swobodę w zakresie sporządzania rozkładów czasu pracy, w tym nie uniemożliwia stosowania systemu pracy na trzy ośmiogodzinne zmiany. Projekt przewiduje także przykładowe sposoby organizacji czasu pracy w okresie rozliczeniowym będącym wielokrotnością jednego tygodnia, dwóch, czterech i ośmiu tygodni po wprowadzeniu 35-godzinnego tygodnia pracy.

Uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy

Projekt nowelizacji przepisów przewiduje, że Państwowa Inspekcja Pracy otrzyma uprawnienie do kontroli przestrzegania ustawy dotyczącej ustanowienia 35-godzinnego tygodnia pracy. Wskazane rozwiązanie legislacyjne wydaje się jak najbardziej zasadne, gdyż Państwowa Inspekcja Pracy jest powołana do skutecznego egzekwowania przestrzegania przepisów prawa pracy. Natomiast wprowadzenie do porządku prawnego omawianych przepisów może powodować ryzyko powstania nadużyć – w szczególności po stronie pracodawców.

Przepisy przejściowe

Projekt ustawy zakłada, że skrócenie tygodniowego czasu pracy będzie następowało stopniowo. Przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy miałyby nie przekraczać 38 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym w dwóch pierwszych latach obowiązywania ustawy. Następnie, w trzecim roku obowiązywania nowelizacji, przeciętna tygodniowa norma czasu pracy wynosiłaby 35 godzin. Co do zasady, wskazana norma będzie stosowana w przypadku wszystkich nowelizowanych przepisów. Wyjątkiem będzie zmniejszenie maksymalnego rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, które nastąpi w całości dopiero po trzech latach.

Projekt ustawy przewiduje wydłużenie okresu wejścia w życie nowelizacji. Przepisy miałyby bowiem zacząć obowiązywać 1 stycznia roku następującego po upływie 90 dni od dnia ogłoszenia ustawy. Uzasadnieniem takiego działania jest to, że w zakładach pracy zmiany w przepisach będą wymagały dostosowania organizacji pracy, dlatego tak ważne jest zapewnienie odpowiednio długiego czasu na wdrożenie przez pracodawców odpowiednich zmian. Natomiast – ze względu na organizację roku szkolnego i roku akademickiego – w przypadku nowelizacji Karty nauczyciela i prawa o szkolnictwie wyższym i nauce⁵ ustawa wejdzie w życie odpowiednio:

- ◆ 1 września roku następującego po upływie 90 dni od dnia ogłoszenia ustawy oraz
- ◆ 1 października trzeciego roku następującego po upływie 90 dni od dnia ogłoszenia ustawy.

Natomiast z dniem następującym po dniu ogłoszenia ustawy wejść w życie miałyby przepis dotyczący zasad ustalania wysokości minimalnej stawki godzinowej (art. 41). Co istotne, rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej⁶ w danym roku weszło w życie 1 stycznia 2024 roku.

Skutki społeczne i gospodarcze

Twórcy projektu ustawy ustanawiającej w Polsce 35-godzinny tydzień pracy wskazują, że dalsze skracanie czasu pracy z pewnością przyczyni się do zwiększenia równowagi między życiem zawodowym i prywatnym pracowników. Ponadto prognozuje się, że dojdzie do zmniejszenia poziomu stresu,

⁵ Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. z 2023 r., poz. 742 ze zm.

⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów z 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r., Dz.U. z 2023 r., poz. 1893.

wypalenia zawodowego i w konsekwencji obniżenia liczby niezdolności do pracy spowodowanych chorobami oraz ograniczenia zjawiska tzw. prezentyzmu⁷ – czyli nieefektywnej obecności w pracy w czasie choroby.

Zgodnie z danymi z raportu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z sierpnia 2023 r.⁸ 39% badanych pracowników biurowych i 32% pracowników fizycznych deklaruje, że w ich życiu zdarzył się epizod, który mogliby nazwać wypaleniem zawodowym. W przestrzeni publicznej wskazuje się, że coraz więcej pracowników cierpi na depresję, odczuwa nieustanne zmęczenie oraz brak energii z powodu pracy.

Ustawowe skrócenie tygodniowego czasu pracy spowoduje ograniczenie jednego z bardzo ważnych czynników ryzyka chorób: układu ruchu, układu krążenia, metabolicznych, psychicznych, zakaźnych – jakim jest zbyt długa praca. Spowoduje to w konsekwencji zmniejszenie wydatków na leczenie ww. schorzeń i ich powikłań. Dojdzie także do obniżenia pośrednich kosztów chorób – strat w produkcji czy w świadczeniu usług – z jednej strony wynikających z absencji chorobowych, z drugiej zaś z obniżenia produktywności chorych pracowników będących w pracy.

Badania prowadzone w krajach, w których dochodzi do zmniejszenia wymiaru czasu pracy w tygodniu – wskazują, że pracownicy pracujący krócej decydują się spędzać więcej czasu z rodziną, dłużej odpoczywać, zwiększać aktywność fizyczną, kulturalną i społeczną⁹. Pracownicy pracujący krócej będą mogli bardziej sprawiedliwie dzielić obowiązki domowe, a tym samym lepiej będzie realizowana zasada równości płci. Ponadto, zgodnie z założeniem posłów Lewicy, oczekiwany jest niewielki wzrost zatrudnienia. Wydłużone wejście w życie ustawy i stopniowe obniżanie tygodniowego wymiaru czasu pracy umożliwi przy tym przedsiębiorstwom sukcesywne usprawnienie organizacji pracy. Krótszy tydzień pracy powinien być bowiem dla przedsiębiorstw impulsem do czynienia inwestycji mających na celu wydajniejsze świadczenie usług czy produkcję. Prognozowany jest większy popyt na zatrudnienie w sektorze publicznym, w zakładach finansowanych przede wszystkim z budżetu państwa i jednostek samorządu terytorialnego, w jednostkach, które realizują zadania z zakresu edukacji, ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa publicznego. Jednocześnie zakłada się, że wzrost zapotrzebowania na pracowników będzie jednak mniejszy, niż wynikałoby to z wyrównania liczby godzin, o które zostanie skrócony czas pracy. Szacowany koszt zwiększenia zatrudnienia w sektorze

⁷ M. Malińska, *Prezentyzm – zjawisko nieefektywnej obecności w pracy*, „Medycyna Pracy” 2013, 64, 3, ss. 439–441; D. Merez, A. Wężyk, *Prezentyzm – (nie)nowe zjawisko w środowisku pracy*, „Medycyna Pracy” 2013, 64, 6, ss. 847–850.

⁸ Raport PARP, Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (sierpień 2023), <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/rynek-pracy-edukacja-kompetencje-aktualne-trendy-i-wyniki-badan-sierpien-2023#>, s. 20.

⁹ S. Sanches, *Sustainable consumption à la française? Conventional, innovative, and alternative approaches to sustainability and consumption in France*, „Sustainability: Science, Practice and Policy” 2005, 1, 1, ss. 43–48.

publicznym w pierwszym roku obowiązywania ustawy nie przekroczy bowiem 11–13 mld zł. Konieczne będzie zwiększenie kwoty części oświatowej subwencji ogólnej oraz nastąpi zwiększenie wydatków na wynagrodzenia z budżetu państwa. Najprawdopodobniej koniecznością może być także zwiększenie wysokości dotacji z budżetu państwa dla Narodowego Funduszu Zdrowia. Zasadne wydaje się również podniesienie wydatków budżetowych na Państwową Inspekcję Pracy – z uwagi na nałożenie na tę instytucję kontroli przestrzegania przepisów ustanawiających 35-godzinny tydzień pracy.

Polska a wybrane kraje Unii Europejskiej

Polska

Obecnie w Polsce zasadą jest czas pracy nieprzekraczający ośmiu godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym czterech miesięcy. Główny Urząd Statystyczny wskazuje, że w czwartym kwartale 2020 roku w badanym tygodniu 60,7% pracowników przepracowało od 40 do 49 godzin, a 7,3% pracowników – 50 godzin lub więcej¹⁰. Natomiast z danych dotyczących pracujących według czasu pracy w 2022 roku w badanym tygodniu 66,5% pracowników przepracowało od 40 do 49 godzin, a 8,4% pracowników – 50 godzin i więcej¹¹. „W czwartym kwartale 2022 r. przeciętny tygodniowy czas pracy przepracowany łącznie we wszystkich miejscach pracy (głównej i dodatkowej) wyniósł 39,2 godziny. Kobiety pracowały przeciętnie o 2,7 godziny krócej niż mężczyźni (odpowiednio: 37,7 i 40,4 godziny). Przeciętny czas przepracowany tygodniowo tylko w ramach pracy głównej wyniósł 38,7 godziny (mężczyźni przepracowali 39,8 godziny, kobiety – 37,3 godziny), natomiast w pracy dodatkowej przeciętna liczba godzin przepracowanych w tygodniu przez osoby, które taką pracę wykonywały, wyniosła 14,5 godziny¹²”.

Zgodnie z danymi OECD¹³ średnia liczba godzin faktycznie przepracowanych w ciągu roku na pracownika w Polsce wynosi odpowiednio: w 2020 roku:

¹⁰ Główny Urząd Statystyczny, Rocznik statystyczny pracy 2021, 2021 <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2021,7,7.html>, s. 213.

¹¹ Główny Urząd Statystyczny, Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej, 2023, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-rzeczypospolitej-polskiej-2023,2,23.html>, s. 250.

¹² Główny Urząd Statystyczny, Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce w 2022 r., <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/wybrane-aspekty-ryнку-pracy-w-polsce-w-2022-r-,4,3.html>, s. 58.

¹³ [https://dataexplorer.oecd.org/?fs\[0\]=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEmployment%23JOB_EMP%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=18](https://dataexplorer.oecd.org/?fs[0]=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEmployment%23JOB_EMP%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=18).

1769, w 2021: 1828, a w roku 2022: 1815. Natomiast średnia liczba tygodniowych godzin przepracowanych w głównej pracy wynosi odpowiednio: w 2020 roku: 39,6, w 2021: 39,6, a w roku 2022: 39,5.

Jest to znacznie więcej przepracowanych godzin – zarówno w ciągu roku, jak i w ciągu tygodnia – niż ma to miejsce w poniżej zaprezentowanych wybranych krajach Europy.

Francja

We Francji w 1982 roku skrócono tygodniowy czas pracy do 39 godzin. Natomiast w 1998 roku wprowadzono regulacje prawne zakładające skrócenie czasu pracy w sektorze prywatnym do 35 godzin tygodniowo od 2000 roku. Wyjątek miały stanowić firmy zatrudniające do 20 pracowników – w takich podmiotach czas pracy miał bowiem być skrócony do roku 2002. Przyjęto także rozwiązania zachęcające przedsiębiorstwa do dobrowolnego wprowadzenia skróconego tygodnia pracy. Wynagrodzenia pracowników nie uległy obniżeniu, jednak dokonano zamrożenia płac na okres 18 miesięcy. Koszty wprowadzonych zmian obciążały głównie państwo i pracowników. Jednakże w związku ze zmianą władzy w 2002 roku rozwiązania te zostały zmodyfikowane. Co do zasady zachowano 35-godzinny tygodniowy czas pracy, lecz wprowadzono niekorzystne rozwiązania dla pracodawców stosujących taki 35-godzinny czas pracy w porównaniu z przedsiębiorstwami stosującymi tryb 35 godzin normy czasu pracy plus czterech godzin nadliczbowych¹⁴.

Z uwagi na powyższe okoliczności bardzo trudno jest dokonać precyzyjnej oceny skutków wprowadzenia ww. regulacji prawnych, wydaje się jednak, że należy je oceniać pozytywnie. Szacuje się, że doszło do utworzenia od 350 tysięcy do 500 tysięcy miejsc pracy¹⁵. Wskazuje się ponadto, że doszło do ograniczenia liczby osób (głównie kobiet) zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz do zwiększenia równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym, wzrósł wskaźnik zatrudnienia wśród osób starszych (dłużej były one aktywne na rynku pracy, co jest oceniane bardzo pozytywnie w obliczu faktu, że społeczeństwa europejskie się starzeją). Badania te wykazały również, że statystycznie doszło u pracowników do zmniejszenia nadmiernej masy ciała oraz częstotliwości palenia przez nich papierosów¹⁶. W ocenie

¹⁴ P. Askenazy, *Working time regulation in France from 1996 to 2012*, „Cambridge Journal of Economics” 2013, 37, 2, ss. 323–330 i 342–347.

¹⁵ S. De Spiegelaere, A. Piasna, *Dlaczego warto i jak należy skrócić czas pracy?*, Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI) 2020, s. 82.

¹⁶ M.I. Berniell, J. Bietenbeck, *The Effect of Working Hours on Health*, IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper Series no. 10524, 2017, <http://ftp.iza.org/dp10524.pdf>; M.I. Berniell, *The Effects of Working Hours on Health Status and Health Behaviors*, 2012 – artykuł dostępny online: http://conference.iza.org/conference_files/SUMS2012/berniell_m7629.pdf.

zatrudnionych ich stan zdrowia się poprawił. Jako negatywne skutki zmian w zakresie skrócenia czasu pracy wskazuje się intensyfikację pracy oraz obciążenie kosztami budżetu państwa. Przeciętne przedsiębiorstwa co do zasady nie ponosiły dodatkowych kosztów, ale finanse publiczne zostały obciążone kosztami ulg podatkowych¹⁷.

Zgodnie z danymi OECD średnia liczba godzin faktycznie przepracowanych w ciągu roku – na jednego statystycznego pracownika – wynosi we Francji odpowiednio: w 2020 roku: 1403, w 2021: 1484, a w roku 2022: 1511. Natomiast średnia liczba godzin przepracowanych tygodniowo w głównej pracy wynosi odpowiednio: w 2020 roku: 36,5, w 2021: 36,1; a w roku 2022: 36,3.

Holandia

W Holandii znaczny odsetek pracowników stanowią osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. W związku z tym, uwzględniając pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin, średni tygodniowy czas pracy wynosi ok. 30 godzin. Co istotne, Holandia jest przykładem państwa, w którym co do zasady funkcjonuje czterodniowy tydzień pracy – wprowadzony na mocy indywidualnych, a nie zbiorowych rozwiązań.

W latach dziewięćdziesiątych XX wieku – w związku z wysoką i stale utrzymującą się stopą bezrobocia – związki zawodowe zaakceptowały ograniczenie wzrostu płac w zamian za niewielkie skrócenie wymiaru czasu pracy. Jednak formalnie nie doszło do wdrożenia obniżenia czasu pracy z 40 do 38 godzin, doszło natomiast do ograniczenia wzrostu płac. Nastąpił gwałtowny przyrost liczby miejsc pracy na część etatu – w związku z czym Holandia stała się pierwszym na świecie modelem gospodarki opartej na pracy w niepełnym wymiarze godzin¹⁸. Rozwiązania ustawodawcze wpierające korzystanie z zatrudnienia na część etatu pojawiły się wszakże w późniejszym okresie. Jednym z nich była ustawa o regulacji czasu pracy (niderl. *Wet aanpassing arbeidsduur*, WAA) z 2000 roku, na mocy której pracownikom i pracownikom przyznano w pewnych okolicznościach prawo do podejmowania jednostronnej decyzji o zmianie własnego wymiaru czasu pracy. Wskazany akt prawny przewidywał zarówno sytuacje skrócenia, jak i wydłużenia czasu pracy¹⁹.

¹⁷ Assemblée Nationale 2014. Rapport fait au nom de la Commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail, 2014, <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp>.

¹⁸ J. Visser, *The First Part-Time Economy in the World: A model to be followed?*, „Journal of European Social Policy” 2002, 12, 1, ss. 23–25 i 40–42.

¹⁹ J. Visser et al., *The Netherlands: From atypicality to typicality [w:] Employment Policy and the Regulation of Part-Time Work in the European Union: A comparative analysis*, red. S. Sciarra, P. Davies, M. Freedland, Cambridge University Press, Cambridge, 2011, ss. 190–192, 195–198 i 200–223.

Liczba miejsc pracy w Holandii rosła w znacznie szybszym tempie niż w innych państwach Unii Europejskiej, jednak wymiar dodatkowo przepracowanych godzin był niższy od średniej. Przykład holenderski wskazuje, że redystrybucja zatrudnienia jest możliwa. Zakłady pracy mogą dostosować się do zapotrzebowania na pracę w niepełnym wymiarze godzin, a praca na część etatu może stanowić element udanej strategii polityki zatrudnienia. Jednak zbiorowe ograniczenie czasu pracy niekoniecznie prowadzi do zwiększenia zatrudnienia. Wskazuje się, że w rzeczywistości osoby zatrudnione na pełny etat niemal w ogóle nie odczuły zmian w swym tygodniowym czasie pracy. Jedną z przyczyn jest to, że pracownicy nadal świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych, a w wielu zakładach pracy zwiększono jedynie liczbę dni płatnego urlopu. Czynniki te wyjaśniają, dlaczego skrócenie tygodniowego wymiaru czasu pracy miało tylko ograniczony wpływ na zatrudnienie²⁰.

Obecnie – zgodnie z danymi OECD – średnia liczba godzin faktycznie przepracowanych w ciągu roku w przeliczeniu na jednego pracownika w Holandii wynosi odpowiednio: w 2020 roku: 1408, w 2021: 1426, a w roku 2022: 1427. Natomiast średnia liczba godzin przepracowanych w tygodniu w głównej pracy wynosi odpowiednio: w 2020 roku: 29,6, w 2021: 30,3, a w roku 2022: 30,4²¹.

Szwecja

W latach 2014–2016 w szpitalu uniwersyteckim Sahlgrenska i w centrum opieki nad osobami starszymi Svartedalen w Göteborgu przeprowadzono pilotażowy program skrócenia tygodniowego czasu pracy do 30 godzin – obowiązkowy dla wszystkich pracowników. Czas pracy pracowników medycznych wynosił sześć godzin dziennie – wraz z dwiema dodatkowymi godzinami tygodniowo przeznaczonymi na doskonalenie zawodowe²². Wyniki eksperymentu w szpitalu wykazały, że udało się uzupełnić braki kadrowe personelu, zwiększyć liczbę wykonywanych zabiegów mniej więcej o 20 procent oraz ograniczyć czas oczekiwania na operację z kilku miesięcy do kilku tygodni. Ponadto pracownicy podkreślali, że są bardziej wypoczęci, mają więcej energii do pracy, a także poprawiła się u nich równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, w pracy zaś efektywniej wykorzystują zasoby szpitala. Natomiast w wyniku skrócenia czasu pracy we wspomnianym centrum opieki nad osobami starszymi zaobserwowano z kolei: zmniejszenie poziomu odczuwa-

²⁰ S. De Spiegelaere, A. Piasna, Dlaczego..., s. 82.

²¹ [https://data-explorer.oecd.org/?fs\[0\]=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEmployment%23JOB_EM-P%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=18](https://data-explorer.oecd.org/?fs[0]=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEmployment%23JOB_EM-P%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=18).

²² Sahlgrenska Universitetssjukhuset, Ytterligare ett år med sex timmars arbetsdag på Mölndals sjukhus, 2016, <https://press.newsmachine.com/pressrelease/view/pressmeddelande-ytterligare-ett-ar-med-sex-timmars-arbetsdag-pa-molndals-sjukhus-29196>.

nego zmęczenia oraz stresu, więcej energii po zakończonej pracy, lepszy sen; wzrosła ponadto pracownicza samoocena poziomu zdolności do wywiązywania się z obowiązków zawodowych. Doszło do zmniejszenia liczby absencji chorobowych, nieznacznie zaś wzrosła liczba godzin nadliczbowych.

Zgodnie z danymi OECD średnia liczba godzin faktycznie przepracowanych w ciągu roku na pracownika w Szwecji wynosi odpowiednio: w 2020 roku: 1426, w 2021: 1446, a w roku 2022: 1440. Natomiast średnia liczba godzin przepracowanych tygodniowo w głównej pracy wynosi odpowiednio: w 2020 roku: 36,1, w 2021: 38,0, a w roku 2022: 37,9.

Islandia

W Islandii w latach 2015–2019 przeprowadzono dwa programy wdrażające skrócenie tygodniowej normy czasu pracy z 40 do 36 lub 35 godzin – bez zmniejszenia poziomu wynagrodzeń²³. Celem pilotażu było zbadanie wpływu skrócenia czasu pracy na wydajność pracy oraz równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym pracowników. Udział w programie wzięli pracownicy zatrudnieni m.in. w: żłobkach, domach opieki, urzędach administracji rządowej oraz ochronie zdrowia.

Wyniki pilotażu wykazały, że badanie nie miało negatywnego wpływu na zakres wykonywanych zadań i jakość świadczonych usług. Nie doszło też do wzrostu godzin nadliczbowych, poprawiła się równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz dobrostan psychiczny pracowników. Wskazywali oni, że skrócenie czasu pracy pozwoliło na zwiększenie ich aktywności fizycznej, rozwój zainteresowań, a także zmniejszyło poziom stresu.

Programy pilotażowe zakończyły się sukcesem i w związku z tym doszło do zawarcia układów zbiorowych, które objęły ok. 90% pracowników – co doprowadziło do skrócenia czasu pracy bądź wprowadzenia mechanizmów umożliwiających jego skrócenie w przyszłości.

Zgodnie z danymi OECD średnia liczba godzin faktycznie przepracowanych w ciągu roku na jednego statystycznego pracownika w Islandii wynosi odpowiednio: w 2020 roku: 1446, w 2021: 1457, a w roku 2022: 1449. Natomiast średnia liczba godzin przepracowanych tygodniowo w głównej pracy wynosi odpowiednio: w 2020 roku: 36,0, w 2021: 35,5, a w roku 2022: 35,5.

²³ G.D. Haraldsson, J. Kellam, Going Public: Iceland's journey to a shorter working week, 2021, https://en.aldais/wp-content/uploads/2021/07/ICELAND_4DW.pdf.

Wnioski

Ustawa mająca na celu ustanowienie w Polsce 35-godzinnego tygodnia pracy zakłada wprowadzenie stopniowego skrócenia normy tygodniowego czasu pracy. Projekt nie przewiduje natomiast wprowadzenia w naszym kraju czterodniowego tygodnia czasu pracy – jak to powszechnie się wskazuje w doniesieniach medialnych. Istnieje zasadnicza różnica pomiędzy czterodniowym tygodniem pracy a skróceniem tygodniowego wymiaru czasu pracy. Wprowadzenie wolnych piątków czy poniedziałków to rozwiązanie niedostosowane do wielu sektorów gospodarki, które muszą działać cały czas, jak np. produkcja, turystyka czy transport. Natomiast skracanie tygodniowego wymiaru czasu pracy to rozwiązanie, które może być wprowadzane na różne sposoby, tak by najlepiej sprostać potrzebom danego zakładu pracy czy danej branży. Wprowadzenie czterodniowego tygodnia pracy wydaje się rewolucją na polskim rynku pracy wprowadzić trudną do wprowadzenia, ale możliwą. Ostatnio Minister Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przekazał do publicznej wiadomości, że resort rozpoczął analizy efektywności pracy w relacji do liczby godzin przepracowanych przez pracownika w tygodniu. Pierwsze wyniki zleconych analiz wskazują, że najwłaściwszym rozwiązaniem byłoby skrócenie tygodnia pracy do czterech dni, a nie do 35 godzin tygodniowo. Minister chciałby skrócenia tygodniowej normy czasu pracy w ciągu najbliższych kilku lat, gdyż Polska należy do tych państw Unii Europejskiej, w których wciąż pracuje się najdłużej – przez co zatrudnionym w naszym kraju często brakuje czasu dla siebie i rodziny.

W Europie obserwuje się stałą tendencję do skracania tygodniowej normy czasu pracy – realizowaną najczęściej przez ograniczenie dziennej liczby godzin (wyjątkiem jest tu Holandia). Zaprezentowane wyżej dane pokazują, że takie rozwiązanie jest możliwe i pociąga za sobą korzyści zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Nie można wykluczyć, że w przyszłości zapanuje jednak inna tendencja: do wydłużenia weekendu do trzech dni i wprowadzenia czterodniowego tygodnia pracy – przynajmniej w niektórych branżach.

Są już nawet pierwsze jej przejawy: z początkiem 2024 roku Poznańskie Zakłady Zielarskie „Herbapol” SA rozpoczęły proces wdrażania czterodniowego tygodnia pracy. Początkowo, czyli w pierwszym kwartale bieżącego roku, pracownicy zyskali jeden wolny piątek w miesiącu, w drugim kwartale były to dwa wolne piątki miesięcznie, w trzecim – trzy wolne piątki w miesiącu, natomiast w ostatnim kwartale kończącego się roku wszystkie piątki są już dniami wolnymi od pracy. Zatem w czwartym kwartale 2024 roku tydzień pracy dla pracowników poznańskiego „Herbapolu” potrwa tylko 32 godziny. Co wszakże najważniejsze, zarząd przedsiębiorstwa zapewnił, że zmniejszenie tygodniowej normy czasu pracy z 40 do 32 godzin nie spowoduje ani obniżenia

poziomu wynagrodzeń, ani zmniejszenia zaplanowanych podwyżek płac, ani też redukcji etatów.

Abstrakt

W artykule podjęto próbę analizy najważniejszych założeń projektu ustawy w celu ustanowienia w Polsce 35-godzinnego tygodnia pracy, skierowanego przez posłów Lewicy do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej we wrześniu 2022 r. W szczególności przedstawiono zmiany legislacyjne planowane w kodeksie pracy oraz wskazano przepisy przejściowe, które zakładają stopniowe obniżanie tygodniowej normy czasu pracy w Polsce. Ponadto scharakteryzowano najważniejsze skutki społeczne i gospodarcze ustawy oraz zaprezentowano nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy. Artykuł zawiera także odniesienie do wybranych krajów Unii Europejskiej, w których dokonuje się skrócenia tygodniowego wymiaru czasu pracy. Przeprowadzono analizę danych statystycznych w zakresie średniej liczby godzin faktycznie przepracowanych w ciągu roku przez pracownika oraz średniej liczby tygodniowych godzin przepracowanych w głównej pracy przez pracownika – w Polsce, Francji, Holandii, Szwecji i Islandii.

Słowa kluczowe: 35-godzinny tydzień pracy, tygodniowa norma czasu pracy, zmiany legislacyjne, skutki społeczne i gospodarcze, liczby godzin faktycznie przepracowane.

BIBLIOGRAFIA

Askenazy P. *Working time regulation in France from 1996 to 2012*, „Cambridge Journal of Economics” 2013, 37, 2.

Assemblée Nationale, *Rapport fait au nom de la Commission d'enquête sur l'impact social, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail*, 2014, <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp>.

Berniell M.I., *The Effects of Working Hours on Health Status and Health Behaviors*, 2012, http://conference.iza.org/conference_files/SUMS2012/berniell_m7629.pdf.

Berniell M.I., Bietenbeck J., *The Effect of Working Hours on Health*, IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper Series no. 10524, 2017, <http://ftp.iza.org/dp10524.pdf>.

Employment Policy and the Regulation of Part-Time Work in the European Union: A comparative analysis, red. S. Sciarra, P. Davies, M. Freedland, Cambridge University Press, Cambridge 2011.

Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik statystyczny pracy 2021*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2021,7,7.html>.

Główny Urząd Statystyczny, Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce w 2022 r., <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/wybrane-aspekty-rynku-pracy-w-polsce-w-2022-r-,4,3.html>.

Główny Urząd Statystyczny, Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2023, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-rzeczypospolitej-polskiej-2023,2,23.html>.

Haraldsson G.D., Kellam J., Going Public: Iceland's journey to a shorter working week, 2021, https://en.alda.is/wp-content/uploads/2021/07/ICELAND_4DW.pdf.

Malińska M., Prezenteizm – zjawisko nieefektywnej obecności w pracy, „Medycyna Pracy” 2013, 64.

Merecz D., Wężyk A., Prezentyzm – (nie)nowe zjawisko w środowisku pracy, „Medycyna Pracy” 2013, 64.

Raport PARP, Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, 2023, <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/rynek-pracy-edukacja-kompetencje-aktualne-trendy-i-wyniki-badan-sierpień-2023#>.

Sahlgrenska Universitetssjukhuset, Ytterligare ett år med sex timmars arbetsdag på Mölndals sjukhus, 2016 <https://press.newsmachine.com/pressrelease/view/pressmeddelande-ytterligare-ett-ar-med-sex-timmars-arbetsdag-pa-molndals-sjukhus-29196>.

Sanches S., Sustainable consumption à la française? Conventional, innovative, and alternative approaches to sustainability and consumption in France, „Sustainability: Science, Practice and Policy” 2005, 1.

Spiegelaere S. De, Piasna A., Dlaczego warto i jak należy skrócić czas pracy?, Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI) 2020.

Visser J., The First Part-Time Economy in the World: A model to be followed?, „Journal of European Social Policy” 2002, 12, 1.

[https://data-explorer.oecd.org/?fs\[0\]=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEmployment%23JOB_EMP%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=18](https://data-explorer.oecd.org/?fs[0]=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEmployment%23JOB_EMP%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=18).