

Konfederacja Lewiatan: 4-dniowy tydzień pracy ma przyszłość, ale musi być bezpieczny dla gospodarki

W dłuższej perspektywie nie można odrzucić wprowadzenia 4-dniowego tygodnia pracy. Wcześniej trzeba jednak przeanalizować warunki jego wdrożenia, tak aby nie podwyższył kosztów pracy i był bezpieczny dla gospodarki. 4-dniowy tydzień pracy wiązałby się jednak z obniżeniem wynagrodzeń i zmniejszeniem liczby pracowników.



Komentarz prof. Jacka Męciny, doradcy zarządu Konfederacji Lewiatan

Komentarz prof. Jacka Męciny, doradcy zarządu Konfederacji Lewiatan

Idea 4-dniowego tygodnia pracy wcale nie jest nowa, bo w przestrzeni publicznej nie tylko pojawia się coraz częściej, ale i są pierwsze pojedyncze rozwiązania w tym zakresie. Dziś pracownicy i pracodawcy boją się o swoją przyszłość i czas eksperymentowania może

Konfederacja Lewiatan: 4-dniowy tydzień pracy ma przyszłość, ale musi być bezpieczny dla gospodarki

okazać się trudny. Dalsza przyszłość należy jednak do 4 -dniowego tygodnia pracy, ale pod warunkiem, że gruntownie przeanalizujemy koszty i warunki wprowadzenia takiego rozwiązania. Nie wiadomo, czy dziś pracodawcy mają głowę do eksperymentów po doświadczeniach z Polskim Ładem, który nie tylko obciążył finansowo, ale i organizacyjnie przedsiębiorców. Podchodząc jednak metodologicznie do takiej propozycji warto wskazać na trzy aspekty wprowadzenia 4-dniowego tygodnia pracy.

- Proste ograniczenie tygodnia pracy z 5 do 4 dni i jak rozumiem z 40 do 32 godzin w tygodniu oznacza, że co do zasady zmniejsza się produktywność, a zatem płace pracowników powinny się zmniejszyć o około 20%. Nie można przyjąć argumentu, że redukcja czasu pracy zostanie skompensowana wzrostem wydajności, bo po pierwsze takich gwarancji nie ma, po drugie nie zawsze są takie możliwości. Doświadczenia francuskie z końca lat 80 -tych ubiegłego wieku pokazały, że redukcja czasu pracy wcale nie była kompensowana wzrostem wydajności, a na przerzucanie kosztów takiego rozwiązania na pracodawców nie może być zgody. Prowadziłoby to do zmniejszenia konkurencyjności firm i kłopotów w całej gospodarce. Znowu odwołując się do doświadczeń prosperity z 2019 roku i dynamiki wzrostu wynagrodzeń na poziomie 7-8% można by sobie wyobrazić zamrożenie płac i proporcjonalną redukcję czasu pracy rozłożoną na 2- 3 lata. To jeden z kierunków prowadzenia eksperymentu i analiz w tym zakresie.
- Drugim kluczowym aspektem propozycji jest permanentny niedobór pracowników, zwłaszcza tych wykwalifikowanych. Ograniczenie czasu pracy zmniejszy liczbę pracowników, co przy coraz trudniejszej sytuacji demograficznej oznaczać może spore kłopoty przedsiębiorców. Tylko częściowo uda się skompensować ubywające zasoby pracownikami migrującymi, a przecież w wielu zawodach np. lekarze, pielęgniarki, ale i informatycy, inżynierowie trudno będzie zastąpić ich pracę, często przekraczającą 40 godzin w tygodniu.
- Na koniec trochę optymizmu. Postępujące procesy automatyzacji i robotyzacji będą odciążać różne sfery gospodarki i stanowiska i w nie odległej perspektywie. W tych sektorach możliwa, a nawet pożądana będzie redukcja czasu pracy. W pierwszej kolejności przestrzeń taka pojawi się w sektorach przemysłowych, ale także w nowoczesnych usługach. Inwestycje

Konfederacja Lewiatan: 4-dniowy tydzień pracy ma przyszłość, ale musi być bezpieczny dla gospodarki

w robotyzację i automatyzację procesów oznaczają jednak w pierwszej fazie ogromne nakłady firm, zatem powstaje pytanie jak będziemy im kompensować te inwestycje? Dodatkowo, musimy pamiętać, że utrzymanie zatrudnienia w coraz większym stopniu wymagać będzie dodatkowych inwestycji w podnoszenie lub zmianę kwalifikacji pracowników, a to oznacza także spore nakłady, które wymagają wsparcia środkami publicznymi.

Warto jednak już dziś podjąć debatę i eksperymenty w zakresie ograniczania tygodnia pracy, czy potrzebnych do tego nakładów. Ale konieczny jest wyraźny sygnał, że zmiany nie podwyższą kosztów pracy i będą bezpieczne dla gospodarki. Można sobie wyobrazić, że regulacje incydentalne dawać będą możliwość podejmowania takich rozwiązań w porozumieniach lub układach zbiorowych pracy, na przykład przy założeniu radykalnego zwiększenia kosztów utrzymania przychodu lub ulg inwestycyjnych gwarantowanych przez państwo. Pozostaje jednak na tym etapie problem kompensowania ubytku kapitału ludzkiego, w warunkach wciąż kurczących się zasobów pracy. Musimy być gotowi na takie nowe idee, bo taka będzie przyszłość rynku pracy, ale równocześnie potrzebna jest deklaracja, że gospodarka na tym nie ucierpi, a skoro zyskają pracownicy, za tymi rozwiązaniami muszą iść zobowiązania i inwestycje publicznie. To możliwe w kontekście środków KPO, tyle, że ich perspektywa znów staje się bardzo odległa.

Konfederacja Lewiatan