

Przepracowany jak Polak

27 lipca 2020

Już ponad 80 lat temu Bertrand Russell proponował wprowadzenie czterogodzinnego dnia pracy, afirmując korzyści płynące z wolnego czasu. Jego pogląd, tak jak dla wielu mu współczesnych, także dziś może wydawać się szokującym. Pewnie, praca w o połowę krótszym wymiarze czasu wygląda na utopię. Szczególnie w Polsce, gdzie postulaty propracownicze nie cieszą się zbyt dużą popularnością. Warto się jednak zastanowić, czy w naszym kraju nie nadszedł w końcu czas na renegotjowanie dziennego wymiaru czasu pracy, a przynajmniej przeprowadzenie poważnej debaty na ten temat. Statystyki wskazują bowiem, że znajdujemy się w gronie najbardziej zapracowanych narodów.

Ośmiogodzinny dzień pracy traktujemy jako coś naturalnego, dla wielu jest to norma wręcz niepodważalna. Nic dziwnego, skoro taki wymiar czasu pracy obowiązuje od ponad 100 lat, a konkretnie od dekretu rządu Moraczewskiego z 1918 r. Później zostały wprowadzone również pracujące soboty, ale w PRL od nich odstąpiono. Obecnie zgodnie z art. 129 kodeksu pracy „czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym”. Oczywiście regulacje kodeksowe przewidują również odstępstwa od tej ogólnej zasady. Dekret z 1918 r. wyprzedził o rok tzw. konwencję waszyngtońską, która w skali globalnej regulowała tę kwestię. Została przyjęta przez Międzynarodową Konfederację Pracy, ustanawiając 8-godzinny dzień pracy przy tygodniowym wymiarze czasu pracy na poziomie 48 godzin (później zredukowanym do 5 dni).

Można zatem skonkludować, że czterdziestogodzinny tydzień pracy stanowi pewną uniwersalną normę. Nie jest oczywiście mile widziane, by wymiar pracy był wydłużany przez krajową legislację, bo oznaczałoby to niewątpliwą szkodę dla pracownika. Nic jednak nie stoi na przeszkodzie, by przyjęty wymiar czasu pracy był niższy niż standardowy (tj. 8 godzin

dziennie i 40 tygodniowo). Najbardziej sztandarowym przykładem jest rozwiązanie francuskie, gdzie już od dwudziestu lat funkcjonuje 35-godzinny wymiar czasu pracy. W Portugalii obowiązuje podobny, ale jedynie w administracji publicznej. Również Duńczycy pracują krócej. Ten kraj ma jednak inną specyfikę prawa pracy niż Polska. Gdy u nas zdecydowana większość praw pracowniczych zapisana musi być w kodeksie, tam niemal wszystko regulowane jest w drodze układów zbiorowych. Dla większości branż w Danii tygodniowy wymiar czasu pracy został uzgodniony na 37 godzin i każda przepracowana godzina ponad to traktowana jest jako nadliczbowa. Standardowy krótszy czas pracy niż w Polsce obowiązuje także chociażby w Irlandii (39 godzin) czy we Włoszech (38 godzin).

Dwa lata temu szerokim echem, także w naszym kraju, odbiło się porozumienie zawarte przez związek IG Metall, reprezentujący ponad 2 mln niemieckich pracowników przemysłu ciężkiego, z niemiecką organizacją pracodawców Südwestmetal, zgodnie z którym pracownicy z ponad 700 firm, zlokalizowanych w południowo-zachodnich Niemczech, mogli przejść na 28-godzinny dzień pracy przez okres dwóch lat, po którym mieli wrócić do standardowego czasu pracy. Ciekawostką jest, że normalny czas pracy dla zatrudnionych w przemyśle ciężkim w Niemczech wynosi 35 godzin.

Oprócz regulacji wprowadzanych na poziomie krajowym warto też wspomnieć o swego rodzaju eksperymencie dokonany przez Toyotę w Szwecji. Japoński koncern już kilkanaście lat temu ograniczył wymiar dzienny dla swoich pracowników do sześciu godzin. Podobny test przeprowadzono w domu opieki w Göteborgu, również skracając o dwie godziny dniówkę pracującym tam pielęgniarzom.

Można pokusić się o ogólną konstatację, że w Europie Zachodniej i Skandynawii dostrzegalna jest pewna tendencja do obniżania wymiaru czasu pracy. Dzieje się tak w państwach silnie akcentujących socjalny aspekt polityki oraz o wysokim poziomie uzwiązkowienia. W Polsce postulaty skracania czasu

pracy rzadko przebijają się do przestrzeni publicznej. Być może wpływ na to ma niezbyt wysoki status związków zawodowych, także wśród dużej części pracowników. Po pierwsze, wielu pracujących nie widzi w związkach zawodowych rzeczywistych reprezentantów swoich interesów. Po drugie, pracodawcy często traktują związki jako zło konieczne, z którymi ani myślą zawierać jakichkolwiek porozumień. W takiej sytuacji w rolę obrońcy praw pracowniczych musi wcielić się państwo, wprowadzając regulacje na poziomie ustawowym. Czyni to jednak dość ostrożnie, ważąc interesy jednej i drugiej grupy.

Same związki zawodowe nie wykazują zresztą zbytnej determinacji w omawianym temacie. Co jakiś czas z którejś centrali związkowej słychać o potrzebie renegotjowania wymiaru czasu pracy (np. OPZZ postulowało skrócenie tygodniowego czasu do 35 godzin dla rodziców wychowujących dzieci do 12. roku życia), ale brakuje wspólnego działania, które mogłoby zaowocować inicjatywą ustawodawczą.

Przed dwoma laty partia Razem rozpoczęła zbieranie podpisów pod projektem ustawy wprowadzającym 7-godzinny dzień i 35-godzinny tydzień pracy, na wzór francuski. Niestety nie udało się wtedy uzyskać wystarczającej ilości podpisów. Projekt ustawy idący nieco w kierunku propozycji Razem wniosło natomiast do Sejmu Polskie Stronnictwo Ludowe. Ludowcy chcieli, aby tydzień pracy mógł zostać skrócony dla rodziców wychowujących dzieci do ukończenia przez nie 15 lat. W czasie kampanii przed wyborami parlamentarnymi PSL mówił nawet o zmniejszeniu tygodniowego wymiaru czasu pracy dla wszystkich, ale póki co ten postulat nie został przekuty w inicjatywę ustawodawczą. Przed I turą tegorocznych wyborów prezydenckich jeden z dwóch kandydatów lewicowych, Waldemar Witkowski, w swoim programie wyborczym umieścił siedmiogodzinny dzień pracy. Przewodniczący Unii Pracy został jednak niemal całkowicie zignorowany przez główne media (nie licząc zaproszenia do debaty wszystkich kandydatów organizowanej przez TVP).

Zastanówmy się przez moment, jakie skutki dla gospodarki mogłoby przynieść skrócenie wymiaru czasu pracy. Kiedy ten temat pojawi się już w przestrzeni medialnej, zawsze słyhać głosy ze strony pracodawców i biznesu, że nas na to nie stać, nie możemy porównywać się z bogatymi krajami zachodnimi, bo cały czas jesteśmy na dorobku, że ucierpi na tym efektywność, gospodarka będzie mniej konkurencyjna itd. Czy jednak tak musi być? Można się zgodzić, że ustanowienie całego dodatkowego dnia wolnego nie obyłoby się bez jakiejś szkody dla gospodarki. W postulacie skrócenia czasu pracy chodzi jednak o coś zgoła innego. Dobry pracownik to pracownik wypoczęty, który ma odpowiednio dużo czasu, by zrelaksować się w domu przed kolejnym dniem w pracy. Takie jest założenie. Z punktu widzenia pracownika niewątpliwie byłaby to zmiana korzystna. A jak by to mogło wyglądać w odniesieniu do interesu pracodawcy? Eksperyment w szwedzkim domu opieki wpłynął na jakość usług świadczonych przez kadrę pielęgniarzką. Pracownicy mieli więcej energii i cierpliwości względem pacjentów. Rzadziej także chorowali. Z racji jednak na specyfikę miejsca (konieczność sprawowania opieki nad pacjentami przez 24 godziny na dobę) trzeba było zatrudnić większą liczbę pielęgniarzy. Dom opieki jest jednak szczególnym miejscem pracy. Znacznie bardziej reprezentatywny będzie przykład szwedzkiej Toyoty. Trudno podejrzewać, by jeden z największych światowych koncernów samochodowych pozwalał sobie na poprawę jakości życia swoich pracowników kosztem efektywności. Dowodów na to, że zmniejszenie czasu pracy nie musi się automatycznie wiązać ze spadkiem wydajności jest więcej. Latem zeszłego roku japoński oddział Microsoftu dał swoim pracowników pięć wolnych piątek z rzędu. Efekt? Obniżenie wydatków (m.in. na energię elektryczną) i aż 40-procentowy wzrost produktywności.

No właśnie, tym, którzy całą dyskusję na temat zmniejszania godzinowego wymiaru pracy chcieliby sprowadzić jedynie do pytania, jak operacja ta wpłynie na efektywność, przedstawmy kilka faktów. Jak wynika z raportu OECD, Polacy należą do czołówki najbardziej zapracowanych narodów na świecie.

Zajęliśmy w nim wysokie siódme miejsce, z przepracowanymi średnio 1928 godzinami dla jednego pracownika w 2017 r. przy średniej międzynarodowej na poziomie 1763 godzin. Dla porównania Niemcy przepracowali w tym czasie średnio aż 600 godzin mniej od nas, co oznacza, że przeciętny Niemiec spędzał w pracy zaledwie 5,5 godziny. W 2018 r. pracowaliśmy nieco mniej, bo 1792 godziny, ale i tak o 58 godzin więcej niż średnia europejska. Gdyby przepracowane roboczogodziny automatycznie przekładały się na efektywność, taki stan rzeczy byłby wytłumaczalny koniecznością nadrobienia zaległości względem bardziej rozwiniętych gospodarek krajów zachodnich. Jak wynika jednak z publikacji „Produktywność pracy w Polsce – jak dogonić Europę?” przygotowanej przez serwis aleo.com, bazującym właśnie na statystykach podawanych przez OECD, znajdujemy się wśród najmniej produktywnych państw Unii Europejskiej (obok Grecji, Łotwy czy Rumuni) i to pomimo tego, że z roku na rok nasza wydajność systematycznie rośnie. Okazuje się bowiem, że w ciągu godziny pracownik w Polsce jest w stanie wytworzyć aż o 1,5 razy mniej niż jego kolega w Niemczech i aż o ponad dwa razy (!) mniej niż przeciętny Norweg czy Irlandczyk. Na pewno polskie przedsiębiorstwa mają sporo do zrobienia w kwestii innowacji i nowych technologii, zwiększających wydajność wykonywanej pracy. Tutaj otwiera się pole do popisu dla rządzących. Pod względem wydatków na badania i rozwój znajdujemy się pod koniec UE, przeznaczając na ten cel jedynie ok. 1% PKB (1,03% w 2017 r., 1,21% w 2018 r., w tym roku ma być ponoć 1,7%). Kamieniem do ogródka pracodawców mogą być także rezerwy w zakresie właściwej organizacji pracy przedsiębiorstwa. Nie dość, że pracujemy długo, to wciąż za marne pieniądze. Według danych na 2018 r. koszt godziny pracy w Polsce to zaledwie ok. 10 euro, czyli blisko trzy razy mniej niż średnia unijna.

Jak pokazuje ranking „The Workforce View in Europe 2018” zbyt długi czas przebywania w pracy (nie tylko fizycznie, ale też myślami już po wyjściu z biura) przynosi bardzo złe skutki dla naszej kondycji psychicznej. Jesteśmy bowiem najbardziej

zestresowanym narodem w Europie. To uczucie nieodłącznie towarzyszy każdego dnia w pracy aż 27% Polakom. Napięcie, jakie odczuwamy przy wykonywaniu obowiązków zawodowych, ma niestety bezpośrednie przełożenie na naszą efektywność. Ciekawe, choć bardzo przygnębiające wnioski płyną z raportu psycholog Małgorzaty Czerneckiej z Human Power. W badaniu przeprowadzono wywiady z 1149 menedżerami i pracownikami szeregowymi dużych firm. Aż 75% menedżerów pracuje w ciągu dnia regularnie dłużej niż 8 godzin, a prawie połowa zabiera pracę do domu. Co szczególnie alarmujące, aż 1/3 wszystkich przebadanych pracowników miała świadomość, że nie pracuje w pełni efektywnie. Z natłoku stresu i obowiązków większość ankietowanych odczuwała zmęczenie i senność w ciągu dnia.

W sytuacji, kiedy pracownicy nie wykonują swoich obowiązków najbardziej efektywnie, pracodawcy powinni być otwarci na nowe, czasem eksperymentalne, formy zwiększania wydajności. Tymczasem słuchając przedstawicieli polskiego biznesu, można odnieść wrażenie skrajnej zachowawczości tego środowiska. To powinno dziwić, bo przecież od kogo, jak nie od nich winniśmy oczekiwać bardziej nowatorskiego podejścia do problemów. Postawę pracodawców, oczywiście dokonując przy tym pewnych uogólnień, można scharakteryzować w następujący sposób: wiemy, że Polacy nie pracują tak efektywnie jak powinni, ale jeżeli skrócimy im czas pracy, to wtedy wydajność będzie jeszcze niższa. Mam wrażenie, że taki pogląd opiera się na szalenie krzywdzącym założeniu, że brak dostatecznej efektywności nie wynika z niedostatków organizacyjnych firmy oraz z przepracowania pracowników, ale z lenistwa i cwaniactwa świadczących pracę, którzy robią wszystko, aby „zarobić, a się nie narobić” (niczym w popularnym serialu komediowym o pewnej rodzinie z Wrocławia). Gwoli sprawiedliwości trzeba jednak napisać, że także w naszym kraju zdarzają się pracodawcy nie bojący się eksperymentów z obniżaniem czasu pracy swoich pracowników. Agencja PR P0iNTB skróciła zatrudnionym czas pracy do 6 godzin dziennie. Początkowo test miał trwać 3 miesiące, ale właściciele firmy byli na tyle zadowoleni z

efektów zmiany, że taki tryb wprowadzili na stałe.

Doceniając pewne chwalebne wyjątki wśród przedstawicieli polskiego biznesu, faktem jest jednak, że do czasu wprowadzenia regulacji ustawowej z krótszego czasu pracy będą mogli cieszyć się tylko niektórzy pracownicy. Problem rozwiązałaby nowelizacja kodeksu pracy, ale do tego potrzebna jest znacznie większa determinacja strony społecznej, która mogłaby zmusić rządzących do zajęcia się na poważnie zmianami w tym zakresie.

Autorstwo: Marcin Rezik

Źródło: NowyObywatel.pl