

dr Maciej Grabowski

(Gdańsk 15 listopada 2000)

Efekty wprowadzenia 40-godzinnego tygodnia pracy

1. Ostateczny efekt efekty wprowadzenia 40-godzinnego czasu pracy na koszty działalności przedsiębiorstwa i jego pozycję konkurencyjną będzie wynikiem pozycji rynkowej firmy, struktury kosztów i działań dostosowawczych. Dlatego też efekt ten będzie daleko zróżnicowany w różnych firmach.
2. Na podstawie danych o średniej ilości godzin przepracowanych oraz tego, że nie wszystkie godziny nadliczbowe (ponad 40 godzin tygodniowo) są i będą opłacane jako takie IBnGR szacuje, że efekt wprowadzenia nowej regulacji wyniesie przeciętnie około 2,5% obecnych kosztów wynagrodzeń.
3. Znaczna część gospodarki nie będzie w praktyce objęta tą regulacją. Do grupy tej należą rolnicy, osoby prowadzące działalność gospodarczą, pracujący na kartach podatkowych i rozliczający się ryczałtowo. Również znaczna część najmniejszych firm np. rodzinnych w praktyce nie odczuje tej zmiany.
4. Spodziewany wzrost zatrudnienia (bazujący na założeniu, że ta sama ilość pracy rozłoży się na więcej pracujących) prawdopodobnie nie wystąpi. Co więcej może wystąpić zjawisko odwrotne. Wynika to z tego, że rynki pracy w Polsce charakteryzują się niedopasowaniem przestrzennym i kwalifikacyjnym popytu i podaży. Oznacza to, że kwalifikacje i miejsce zamieszkania bezrobotnych nie odpowiadają potrzebom pracodawców. A to oznacza, że te same osoby będą wykonywały dotychczasową pracę. Dodatkowo doświadczenia innych krajów np. Francji z 1982 r. (ograniczenie tygodniowego czasu pracy z 40 do 39 godzin tygodniowo przy jednoczesnym wprowadzeniu wyżej płacy minimalnej) wskazują, że ograniczenie tygodniowego czasu pracy spowodowało spadek zatrudnienia.
5. Przedsiębiorstwa sektora publicznego prawdopodobnie łatwiej dostosują się do tej regulacji, ponieważ często mają silne pozycje rynkowe (dominujące), co umożliwi przeliczenie dodatkowych kosztów na odbiorców. I tam może wystąpić efekt inflacyjny. Firmy prywatne będą prawdopodobnie bardziej elastyczne tj. mogą przeliczać część dodatkowych kosztów na pracownika (wprost np. przez ograniczenie premii, lub pośrednio przez zamrażanie poziomu płac), mogą również przeliczać część kosztów na odbiorców lub ograniczać swoją nadwyżkę.
6. Najdotkliwszy efekt wystąpi prawdopodobnie w firmach budowlanych, w których sezonowość wymusza większą ilość nadgodzin. Szacujemy, że wzrost kosztów wynagrodzeń wyniesie tam ok. 6,5%. W firmach przemysłowych ten wzrost może osiągnąć 3%.
7. Ewentualne zmniejszenie minimalnego dodatku za godzinę nadliczbową do 25% (z obecnych 50%) może obniżyć nasze szacunki, z tym, że układy zbiorowe mogą uregulować te stawki na dotychczasowym poziomie tj. 50%.