



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.162.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 8860 Pana Posła Janusza Cieszyńskiego w sprawie planów wprowadzenia skróconego tygodnia pracy, proszę przyjąć wyjaśnienia pozostające we właściwości Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W ostatnich latach w Unii Europejskiej zaszły istotne zmiany dotyczące czasu pracy pracowników. Wpływ na to miały dwie kluczowe dyrektywy europejskie: „Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów¹” oraz „Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej²”. Wprowadzone zmiany stanowiły odpowiedź m.in. na potrzeby europejskiego rynku pracy w kwestii urzeczywistnienia stabilności i klarowności warunków pracy, wprowadziły też rozwiązania ułatwiające pracownikom godzenie życia zawodowego z rodzinnym m.in. zwiększając elastyczność w zakresie czasu i sposobu wykonywania pracy.

Nie ulega wątpliwości, że zamierzone przedsięwzięcie jest wieloaspektowe, a zmiany dotyczące czasu pracy winny być wprowadzane stopniowo. W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) dokonano wnikliwego przeglądu specjalistycznych analiz i raportów sporządzonych w samym resorcie oraz jednostkach podległych (m.in. w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy), jak również danych pozyskanych z zewnętrznych źródeł (raporty krajowe i zagraniczne, relacje podmiotów, które wdrożyły już omawiane rozwiązanie). Przedmiotem przeglądu były relacje między skróconym wymiarem czasu pracy (przy zachowaniu niezmiennego poziomu wynagrodzenia za pracę) i dobrostanem pracowników z jednej, a ich efektywnością i społeczno-ekonomicznymi konsekwencjami świadczenia przez nich pracy w skróconym wymiarze czasowym z drugiej strony. Z raportu stanowiącego podsumowanie wielomiesięcznych prac analityczno-koncepcyjnych wynika, że skrócony czas pracy przynosi liczne korzyści tak pracownikom, jak i pracodawcom.

Trzeba podkreślić, że pracownicy, którzy pracowali krócej, cieszyli się lepszym zdrowiem psychicznym i fizycznym, mieli więcej czasu na samorozwój i stwierdzili wyraźną poprawę równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Przeprowadzone analizy wykazały też, że zatrudniający ich pracodawcy odnotowali poprawę efektywności wykonywanej przez

¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105).

nich pracy, spadek absencji chorobowych i wyjść prywatnych, a także wypadków przy pracy. Co więcej, stawali się bardziej konkurencyjni, a rotacja zatrudnianych przez nich pracowników znacząco zmalała.

28 kwietnia br. na konferencji pn. „Skrócony czas pracy – to się dzieje!” ogłoszono przeprowadzenie ogólnopolskiego programu pilotażowego ws. skrócenia wymiaru czasu pracy. Jego zasadniczym założeniem jest redukcja godzin pracy pracownika przy zachowaniu jego dotychczasowego miesięcznego wynagrodzenia.

Do 30 czerwca 2025 r. ogłoszone zostaną zasady pilotażu skróconego czasu pracy. W kolejnych miesiącach będzie trwał nabór do programu. Uczestnictwo w pilotażu jest w pełni dobrowolne i pozwoli zainteresowanym pracodawcom na przetestowanie różnych (dziennych, godzinowych lub polegających na zwiększeniu wymiaru urlopów wypoczynkowych) dostosowanych do specyfiki prowadzonej przez nich działalności form skróconego czasu pracy. Dopiero na podstawie sformułowanych w oparciu o zebrane doświadczenia wniosków możliwe będzie opracowanie propozycji zastosowania konkretnych modeli skróconego czasu pracy w odniesieniu do ogółu pracujących lub/i konkretnych grup zawodowych.

Pilotaż jest pierwszym tego typu programem w naszej części Europy. Jego realizacja potrwa minimum 15 i nie dłużej niż 18 miesięcy.

Trzeba podkreślić, że projekt ustawowego wprowadzenia skróconego czasu pracy odpowiada żywotnym potrzebom społecznym. W obliczu kryzysu demograficznego powstaje konieczność zachęcania potencjalnych rodziców do zakładania rodzin, a krótsza praca oznacza więcej czasu również na życie rodzinne i wychowanie dzieci. Skutki zmian w strukturze wiekowej polskiego społeczeństwa są coraz dotkliwiej odczuwane w wielu branżach, zwłaszcza tam, gdzie kluczowe jest zachowanie pracowników starszych i doświadczonych. Również tej grupie trzeba stworzyć warunki motywujące do jak najdłuższego utrzymywania aktywności zawodowej. Skrócenie czasu pracy stanowi rozwiązanie, które może w tym zakresie odegrać istotną i pozytywną rolę.

Ustawowo krótszy względem 40 godzinowego tygodniowego modelu czas pracy obowiązuje we Francji (35 godzin tygodniowo), Belgii (38 godzin tygodniowo) i Danii (37 godzin tygodniowo). Są to gospodarki cieszące się wysokim poziomem rozwoju, wysokim PKB oraz wzrostem gospodarczym.

Od momentu wprowadzenia skróconego czasu pracy PKB Francji per capita wzrosło o 81%. Trend wzrostu PKB do momentu światowego kryzysu finansowego w 2008 r. utrzymywał się na poziomie ponad 3%, następnie 2%, aż w ostatnich latach po pandemii sięgnął 5%. Wzrost PKB z parytetem siły nabywczej w latach 1990-1999 utrzymywał się średnio na poziomie 3,7%, a w latach 2000-2023 3,8%. Przywołane wskaźniki pokazują dobitnie, że wprowadzenie skróconego czasu pracy nie odbiło się negatywnie na francuskim wzroście gospodarczym.

Odnośnie kwestii zmiany czasu pracy nauczycieli należy przywołać art. 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks pracy³, który stanowi, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie

³ (Dz. U. z 2025 r. poz. 277)

nieuregulowanym tymi przepisami. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela⁴ w sposób szczególny reguluje sytuację prawną nauczycieli, wpisując się tym samym w pragmatyki pracownicze uwzględniające specyfikę pracy tej grupy zawodowej. W zakresie ewentualnej zmiany czasu pracy nauczycieli, niezbędne będzie podjęcie odpowiednich działań przez Ministra Edukacji Narodowej, odpowiadającego za prowadzenie polityki państwa w obszarze oświaty i wychowania.

Informuję, że przebieg pilotażu skróconego czasu pracy będzie na bieżąco monitorował Zespół ds. Skróconego Czasu Pracy, który zostanie powołany w MRPiPS. Członkowie zespołu będą udzielać wsparcia organizacyjnego, na bieżąco analizując przesyłane dane i zgłaszane uwagi. Po zakończeniu pilotażu zespół przygotuje konkretne propozycje legislacyjne oraz rekomendacje dotyczące ich wdrożenia, uwzględniające specyfikę poszczególnych branż i sektorów gospodarki.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/- kwalifikowany podpis elektroniczny-/

⁴ (Dz. U. z 2024 r. poz. 986, 1871)