

Skracanie czasu pracy jako sposób rozwiązania problemu bezrobocia

Bezrobocie jest zjawiskiem uznawanym powszechnie za niepożądane, zwłaszcza, gdy dotyczy młode osoby w wieku produkcyjnym, wchodzące dopiero na rynek pracy. Szczególnie niebezpieczne jest bezrobocie chroniczne, wiąże się ono z całym szeregiem niekorzystnych zmian w psychice i sytuacji społecznej dotkniętej nim osoby.

Skracanie czasu pracy jako metoda redukcji bezrobocia może dotyczyć co najmniej dwóch aspektów: skracania tygodniowego czasu pracy oraz skracania całościowego czasu pracy w znaczeniu ustalenia tzw. wieku emerytalnego, uprawniającego do przejścia na emeryturę.

Obie metody jako sposób rozwiązania problemu bezrobocia mogą być skuteczne. Wbrew zdroworozsądkowemu myśleniu, skrócenie tygodniowego czasu pracy nie oznacza strat ekonomicznych. Dla przykładu, według danych Eurostatu z 2003 roku, Polak pracuje średnio 1984 godziny w roku, a Holender 1332 godziny. Miesięczna pensja w euro pierwszego wynosi 453, natomiast drugiego 2650 (Eurostat/ODCE 2003). Tak więc dłuższy czas pracy nie przekłada się na wyższe zarobki. Płacenie za godzinę, a nie za wykonane zadanie prowadzi do spadku motywacji pracownika i nie poprawia jakości pracy. Skrócenie tygodniowego czasu pracy pozwoliłoby pracodawcom na szereg oszczędności. Mogą być one naprawdę znaczne dzięki niższym kosztom wynajmu lokalu, czy mniejszemu zużyciu energii elektrycznej, związanym z krótszym korzystaniem z pomieszczeń biurowych. Między innymi dlatego popularność zyskuje tzw. telepraca. Oczywiście, krótszy czas pracy pozwala pracownikom na większe zaangażowanie w życie rodzinne i redukcję stresu związanego z obciążeniem pracą, zmniejsza się więc ilość absencji spowodowana jego krótko- i długofalowymi skutkami. Wszystko to powoduje zmniejszenie kosztów uzyskania danego wytworu/usługi i większe zyski dzięki lepszej organizacji pracy (krótszy czas pracy nie oznacza, że zadanie ma być wykonane w późniejszym terminie). Uzyskane pieniądze mogą zostać zainwestowane w powstanie nowych miejsc pracy, a więc redukcję bezrobocia.

Obniżenie wieku emerytalnego także może poprawić sytuację na rynku pracy. Argumentacja, że polskiego społeczeństwa nie stać na skracanie czasu pracy jest oparta na błędnych przesłankach. Składki emerytalne przekazywane do ZUS-u przez pracownika nie są w rzeczywistości odkładane na jego emeryturę, lecz są przekazywane na emerytury osób w wieku poprodukcyjnym i tzw. świadczenia z tytułu ubezpieczeń społecznych. Założenie, że im dłużej się pracuje, tym wyższą emeryturę uda się wypracować, byłoby słuszne, gdyby system emerytalny w Polsce działał na innych zasadach. Niestety, „wysoka” emerytura może okazać się emeryturą bez pokrycia w obliczu prawdopodobnego bankructwa ZUS-u.

Wydłużony czas przejścia na emeryturę skutkuje blokowaniem miejsc pracy przez osoby bardziej zaawansowane wiekowo. Nie sposób odmówić im wiedzy i doświadczenia, ale wraz z wiekiem spada wydajność psychofizyczna, a także dochodzi czynnik motywacyjny – osoba tuż przed emeryturą zaczyna myśleć zachowawczo, ucieka na zwolnienia, nie angażuje się w pracę tak, jak osoba pełna świeżego zapału. Czynnik wypalenia zawodowego u starszych pracowników również odgrywa niebagatelną rolę. W tym samym czasie młodzi ludzie nie mają szans zaistnieć na rynku pracy, nie zdobywają doświadczenia oraz nie zostają wdrożeni do reguł rynku pracy. Mają do wyboru: albo wypaść poza margines życia społecznego, albo wyemigrować za granicę. Według danych Diagnozy Społecznej 2005, blisko co czwarty bezrobotny Polak byłby skłonny wyjechać za granicę w celach zarobkowych. Wśród młodych bezrobotnych (18-24 lata) ten odsetek jest wyższy i wynosi ok. 40% (Czapiński i Panek, 2005). Tak czy inaczej, nie będą oni pracować na emerytury osób, którym wydłużony czas pracy „umożliwia” wypracowanie większej emerytury. Brak składek emerytalnych opłacanych przez młodych pracowników spowoduje załamanie się systemu

emerytalnego wraz z postępującym starzeniem się społeczeństwa i „geriatryzacją” rynku pracy. Skrócenie czasu pracy umożliwiłoby płynniejszą wymianę pokoleniową na rynku pracy, a także pomogłoby zredukować bezrobocie wśród osób najbardziej nim dotkniętych. Zapobiegłoby ucieczce za granicę ludzi najbardziej przedsiębiorczych, którzy zarobione u krajowego przedsiębiorcy pieniądze mogliby z kolei zainwestować w Polsce we własny biznes, tworząc nowe miejsca pracy i pozwalając przez to na redukcję bezrobocia.

Tak więc, skracanie czasu pracy wydaje się skuteczną metodą redukcji bezrobocia. Tak naprawdę, problem tkwi nie w długości czasu pracy, ale w rozwiązaniach prawnych regulujących system emerytalny oraz w nieefektywnym zarządzaniu związanym z myśleniem etatystycznym. Płaca uzależniona od liczby przepracowanych godzin a nie wykonanego zadania powoduje spadek wydajności pracowników i niższe zyski pracodawców. Uniemożliwia to tym drugim utworzenie nowych miejsc pracy, na których mogliby skorzystać ci pierwsi. Wydłużanie okresu pracy uprawniającego do przejścia na emeryturę jest chyba najmniej efektywnym sposobem zwiększenia emerytur. Lepiej wypracować wyższe emerytury dzięki skuteczniejszej organizacji pracy niż dzięki dłuższemu „odrabianiu pańszczyzny” i zmuszaniu młodych ludzi do szukania środków do życia za granicą. W obecnej sytuacji nie zyskuje nikt a tracą wszyscy.

Bibliografia:

1. Czapiński, J i Panek, T. (red.) (2005). *Diagnoza Społeczna 2005. Warunki i jakość życia Polaków*. Warszawa.