**Połowa pracujących Zetek oddałaby część urlopu za 4-dniowy tydzień pracy**

**Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zapowiada pilotaż skróconego czasu pracy, docelowo mamy pracować o 20 proc. mniej w skali roku. Efekty dotychczasowych eksperymentów w tym zakresie – krajowych i zagranicznych – wskazują, że takie rozwiązanie pozytywnie wpływa na wyniki finansowe firm i satysfakcję zatrudnionych. Ponad ⅓ osób aktywnych zawodowo w Polsce byłaby nawet gotowa zrezygnować z części urlopu w zamian za 4-dniowy tydzień pracy. Jednak polscy pracodawcy wciąż są sceptyczni – w całym 2024 r. tylko w dziewięciu ogłoszeniach na polskim portalu rekrutacyjnym No Fluff Jobs oferowano możliwość skróconego czasu pracy, a w tym roku, jak na razie, tylko w jednym.**

Aż **37 proc.** aktywnych zawodowo Polek i Polaków zgodziłoby się na **zmniejszenie wymiaru urlopu wypoczynkowego w zamian za skrócenie czasu pracy do czterech dni w tygodniu**. Takiego rozwiązania nie poparłoby 35 proc. osób, a 28 proc. jest niezdecydowanych. Wśród pracowników i pracowniczek z pokolenia Z aż **50 proc.** byłoby zainteresowanych takim rozwiązaniem. W pozostałych grupach wiekowych ten odsetek jest znacznie niższy – wśród osób w wieku od 35 do 44 lat jest to 41 proc., od 25 do 34 lat – 38 proc., od 45 do 54 lat – 34 proc. i od 55 do 64 lat – 26 proc. Bardziej przychylni takiemu rozwiązaniu są mężczyźni – 39 proc. – niż kobiety – 34 proc. To dane z badania przeprowadzonego na potrzeby raportu [„Jak urlopujemy”](https://insights-aws.nofluffjobs.com/insights/jak-urlopujemy-raport/?utm_source=pr&amp;amp;utm_medium=article&amp;amp;utm_campaign=urlopy24) No Fluff Jobs, polskiego portalu ogłoszeniowego z widełkami wynagrodzeń.

**Skrócony czas pracy jako benefit? Pracodawcy nie są zainteresowani**

Już wkrótce zainteresowane firmy i organizacje będą mogły przetestować różne modele skrócenia czasu pracy w ramach pilotażowego programu zapowiedzianego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Docelowo planowane jest **zmniejszenie wymiaru czasu pracy o 20 proc. w skali roku przy zachowaniu dotychczasowej wysokości wynagrodzeń**. [Resort zwraca uwagę](https://www.gov.pl/web/rodzina/idzie-nowe-ruszamy-z-pilotazem-skroconego-czasu-pracy) na fakt, że Polacy należą do najbardziej zapracowanych narodów w Europie, jednak nie zawsze przekłada się to na efektywność, zwiększa natomiast ryzyko wypalenia zawodowego. Urzędnicy wskazują również, że, według analiz, skrócony czas pracy nie wpływa negatywnie na wyniki finansowe przedsiębiorstw.

*Coraz więcej mówi się o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, na co duży wpływ miała zmiana zachowań społecznych w czasie pandemii koronawirusa. Szczególnie pokolenie Z ceni wolny czas, w którym może korzystać z szerokiej oferty dostępnych możliwości. Dlatego z perspektywy pracowników pomysł skrócenia czasu pracy przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia na pewno brzmi atrakcyjnie (de facto to jakby 20-procentowa podwyżka). Eksperymenty w różnych krajach i firmach pokazały, że takie rozwiązanie może przynieść korzystne rezultaty, pozytywnie wpływając na produktywność i zadowolenie zatrudnionych, choć te próby były prowadzone w stosunkowo krótkich okresach* – mówi **Paulina Król, Chief People and Operations Officer w No Fluff Jobs***.* – *Czy to jest najlepszy czas, żeby o takich zmianach rozmawiać w obecnym polskim kontekście gospodarczym? Wiem, że wielu pracodawców jest sceptycznych. Niezależnie od rozwiązań systemowych pracodawcy, oczywiście, mogą sami oferować możliwość krótszego czasu pracy w firmie, zwiększając tym samym swoją konkurencyjność na rynku pracy. W Polsce nie widać jednak szczególnego zainteresowania takim rozwiązaniem – w całym 2024 r. na No Fluff Jobs pojawiło się 9 ogłoszeń oferujących skrócony czas pracy, a w tym roku, jak na razie, tylko jedno. Patrząc też na to jak pracodawcy ostatnio odchodzą od pracy zdalnej na rzecz hybrydowej i biurowej, widać, że to nie jest moment na „rozluźnianie” zasad. Natomiast pilotaż pokaże, czy pomysł ministerstwa spotka się z innymi reakcjami.*

**Krótszy czas pracy sprawdza się już w Polsce i za granicą**

Najgłośniejszym [przykładem](https://www.gov.pl/web/rodzina/idzie-nowe-ruszamy-z-pilotazem-skroconego-czasu-pracy) udanego eksperymentu z wprowadzeniem 4-dniowego tygodnia pracy w Polsce jest poznański **Herbapol**. Wdrażanie tego projektu rozpoczęto już w 2023 r. W ubiegłym roku firma uzyskała **najlepsze wyniki finansowe od kilkunastu lat**, czemu towarzyszyło **zmniejszenie rotacji oraz absencji** pracowników i pracowniczek. W ostatnich miesiącach zaczęto również pilotażowo wdrażać programy skrócenia czasu pracy **w jednostkach samorządowych np.** w Lesznie, Świebodzicach i Włocławku. Tutaj zdecydowano się na inne rozwiązanie – 7 godzin pracy dziennie przez 5 dni w tygodniu.

Za granicą pilotażowe programy polegające na skróceniu tygodnia pracy już od kilku lat regularnie wprowadzają różne kraje i firmy – np. [Islandia](https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf), [Wielka Brytania](https://www.theguardian.com/business/article/2024/jul/08/largest-uk-public-sector-trial-four-day-week-sees-huge-benefits-research-finds-), [Niemcy](https://www.randstad.de/s3fs-media/de/public/2024-07/randstad-ifo-personalleiterbefragung-q2-2024.pdf) czy [japoński oddział Microsoftu](https://www.theguardian.com/technology/2019/nov/04/microsoft-japan-four-day-work-week-productivity). Stwierdzono, że eksperymenty te pozytywnie wpłynęły na produktywność i zadowolenie pracowników oraz pracowniczek.